

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

IDCC 2528

Brochure 3157

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 17/09/2025

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-selleerie, 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 - Traveilleurs 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
Salaire minimum	13
Article 35 - Main-d'œuvre 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)	46
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	48
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	48
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 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes	51
Accord du 26 mars 2018 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA	53
Accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance	53

Accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I)	54
Accord du 26 mars 2019 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis	55
Avenant du 14 octobre 2019 à l'accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé	55
Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI	56
Avenant du 19 décembre 2019 relatif au régime professionnel de santé	58
Accord du 27 mai 2020 relatif à l'entretien professionnel	59
Accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A	61
Accord du 14 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	65
Avenant n° 3 du 14 octobre 2020 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos	66
Accord du 28 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	66
Avenant du 22 mars 2021 relatif à l'annexe spécifique au champ d'activité	68
Annexe Accord du 30 juin 2021 relatif à la suspension du contrat de travail, maladie, accident, maternité	71
Accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale	75
Annexe spécifique n° 3 du 9 juin 2022 relatif au renouvellement de la période d'essai et aux jours fériés	85
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	87
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	89
Avenant n° 1 du 16 novembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale	92
Avenant du 16 novembre 2022 à l'accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A	93
Annexe spécifique n° 4 du 29 mars 2023 relative au catégories professionnelles, classifications et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres	94
Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 1 au secteur cordonnerie multiservice	103
Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 2 au secteur cordonnerie multiservice	107
Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 3 au secteur cordonnerie multiservice	111
Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n° 4 au secteur cordonnerie multiservice artisanal (développement du dialogue social)	127
Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	128
Accord du 18 décembre 2024 relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire	134
Avenant n° 1 du 18 décembre 2024 à l'accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance	135
Accord du 10 février 2025 relatif à la participation dérogatoire	136
Avenant n° 2 du 17 septembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale	143
Textes Salaires	145
Protocole d'accord du 9 septembre 2005 relatif aux salaires	145
Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires	145
Accord du 27 septembre 2006 relatif aux salaires	146
Accord du 1er octobre 2009 relatif aux salaires minima	147
Accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	148
Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	149
Accord du 12 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015	150
Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016	151
Accord du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017	152
Accord du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018	153
Accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019	155
Accord du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020	156
Avenant n° 70 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima et la valeur du point au 1er janvier 2021	158
Accord du 3 février 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021	158
Accord du 17 janvier 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022	160
Accord du 18 juillet 2022 relatif aux salaires minima	161
Accord du 26 septembre 2022 relatif aux salaires minima	163
Accord du 1er février 2023 relatif aux salaires minima	164
Accord du 31 mai 2023 relatif aux salaires minima	166
Accord du 5 février 2024 relatif aux salaires minima	167
Accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima dans les entreprises des industries des cuirs et peaux à partir du 1er novembre 2024	170
Accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima à partir du 1er janvier 2025 dans les entreprises de la maroquinerie, ganterie de peau	171
Accord du 2 avril 2025 relatif aux salaires minima dans les entreprises de la cordonnerie multiservice	173
Textes Extensions	175

ARRETE du 23 mars 2006	175
ARRETE du 23 mars 2006	175
ARRETE du 12 juin 2006	175
ARRETE du 4 janvier 2007	177
Textes parus au JORF	179
Arrêté du 1er février 2021	179
Arrêté du 5 juillet 2021	179

par la namonructlee de l'INSEE suos le numéro : 192-Z et savutnis (à l'exclusion des cuorerois en cuir, atlices dveris en cuir à usage technique, selemles et tnaols en cuir puor chaussures) ainsi que les atuers activités citées ci-dessous en derohs de ttuoee nomenclature.

Des faratbicinos visées suos ces riebruqus snot nmnnatemot csemipros les fitraciaonbs suenatvis :

? aitlcers de breau ;
? aitrcels de csshae et pêche ;
? arlcies puor cnehis et caths ;
? alciets de sellerie-bourrellerie ;
? arctiels de srleieee automobile/ mnire ;
? attaché-case, pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, citeuners en cuir ;
? boîtes et crftfeos en cuir et artues ojtbes habillés de cuir ;
? baeertlcs puor meonrts ;
? cartables, scas d'écolier ;
? étuis chéquier ;
? étuis à clfes ;
? étuis drievs de ptetie meiruqorinae ;
? étuis spécifiques jumelles, aprleipas de ptaigooprhe ;
? malles, cenntais ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? peiotfelrules ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
? porte-habits ;
? scas dames/ fileetlts ;
? scas hmmeos ;
? scas de soprt ;
? scas de vogyae ;
? scas spécifiques photo, aieuuosvdil ;
? scaoehcs puor cleycs et mtlyceoocs ;
? serviettes, porte-documents,
? tusesros de tlotiete ;
? teorssus de petite meinqriaoure (maquillage, manucure, couture) ;
? tsosreus d'écolier ;
? valsies ;
? vanity-case...

Cette lste est non exhaustive.

Article 2 - Travailleurs à domicile

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Ttuoes les dosoitipinss de la présente covnnection s'appliquent aux taraulerivls à domicile, dnas les ctoinodins fixées par un avenant.

Article 8 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les parteis canacrttoens déclarent que tuos les salariés bénéficient de la liberté d'opinion asini que de la liberté puor les employés et les tralauiurves de s'associer puor la défense ccliotvele de lreus intérêts pnoesleinsofrs respectifs, conformément aux acilrtes L. 410-1 et satvunis du cdoe du travail, et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux scnaitdys asini constitués.

En conséquence, les eormypules s'engagent à ne pnderre en considération ni le fiat d'appartenir ou non à tel ou tel sicdaynt ni les opnoiins politiques, resilueiges ou autres, puor la csouniclon ou la résiliation d'un ctoarnt de tavrial en alptaiocipn de l'article L. 412-2 et de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Les trlurlaiaevs s'engagent à lseasir à tuos la liberté d'opinions politiques, rgileeusies ou aurets et la liberté d'adhésion ou de

non-adhésion à un syndicat.

Les duex paertis vreleonilt à la srticte oevorstaibn des emgageneetns ci-dessus et s'emploieront auprès de luers rtoesirstsnsas reifctepss à en aruessr le rseepct intégral. Soitncests snycaeilds et délégués syndicaux

La gtairnae de la liberté ccillvetoe de coostutiintn de saniycdts ou de stoencis seilcdnays dnas l'entreprise à prtair des oasasnoitrings scdyaliens représentatives à l'échelon nntaaoil est assurée dnas le crdae de l'article L. 412-6 du cdoe du tiaarvl (1).

Dnas les eetprnsries à paritr de 50 salariés, cqauhe oiistagnoran sidanlyce représentative pruora désigner parmi le penornsel et par écrit un délégué syndical, ou pireuluss soeln l'effectif :

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

Dnas les eeenpstrris de mnois de 50 salariés, conformément à l'article L. 412-11, les stdcaniys représentatifs ont la possibilité de désigner le délégué du pnesrnoel comme délégué sacdyinl peannt son mandat.

La pterociton des représentants du peonsonrl srea assurée dnas les cdiotnions fixées par la loi.

Les prérogatives et les mnsoisis des onantigorisas scnyladies dnas l'entreprise et des délégués sdiancyux snot celles du snycdat dnas l'organisation sociale, nmtmaeont en matière de négociation salariale, conformément aux dsoitinopsis du cdoe du travail.

Il est mis à la dpsoistiiion des oiargtnioasns scdlyneais un laocl cnvoaennt à l'exercice de la msliosn de luer délégué.

Les myneos d'expression et d'organisation snautvis snot donnés aux sconteis siaceyndls :

- 1° Cclelote des csioantots à l'intérieur de l'entreprise.
- 2° Liberté de dsfuoifn de la pserse scyiandle et de ttcars sacnyiudx aux hurees d'entrée et de stoire du travail.
- 3° Le ou les délégués scyuanidx poorunrt réunir dnas l'entreprise les mrbmees du poenensrl en drheos des hurees de tiaarvl du pseeornnl et en dheors des loucax de production.

Un crédit mneuesl de (2) :

- 15 hueers puor les etenesprris de 50 à 500 salariés ;
- 20 heuers puor les etrpnreieess au-delà de 500 salariés, est attribué à cuahqe délégué syndical.

Le cnaortt de tariavl d'un délégué sacndiy l porrua être epeienemxtloncent spnudseu à la dmdenae de son ooaigairtnsn puor une acbnsee justifiée puor l'exercice d'un mnaadt sdcyanil de cortue durée ne dépassant pas 3 mois.

Pnauneax d'affichage

Cauhqe orgniaoastn synlidace drsieopsa de paeunnax d'affichage en nbomre sinfafust et placés sur les luiex de psgsaae des salariés. Les ttxees snoert simultanément communiqués à la dhoirtecn ; ils dnorvet rcpeetesr les dstiiponisos ratvleis à la presse.

Peamentnrs syndicaux

Dnas le cas où un salarié anyat puls de 1 an de présence dnas son eprnterise est appelé à qetutir son eoplmi puor rimlepr une foctnion de pmneneart syndical, régulièrement mandaté, il jrioua - suos réserve d'avoir exercé ltaide footcnin pannedt un mnimium de 6 mios et un mxmauim de 3 ans, à partir du juor de son départ - d'une priorité de réembauchage dnas son eoplmi ou un eplmoi équivalent.

La dmnaede srea présentée dnas le mios qui siut l'expiration du mndaat de l'intéressé. Si son rteuor dnas la même erepstnrie s'avérait impossible, le scyinadt parntaoi s'efforcerait de résoudre la difficulté dnas le crdae local.

En cas de réembauchage dnas l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tuos les dortis qu'il aivat au menmot du départ.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpoisostniis du primeer alinéa de l'article L. 412-4 du cdoe du tvraail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dosotinipsis du peeirmr alinéa de l'article L. 412-20 du cdoe du travail, aux temers dleuqelss le crédit d'heures de délégation puet être dépassé en cas de ctnersiaonccs enenciolpteecls (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article 9 - Autorisations d'absence

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Des atroiuointsas d'absence non rémunérées proonrut être accordées après préavis d'au moins 1 semaine, suaf en cas d'urgence justifiée, au salarié danevt atsiser en rcepest de l'article L. 514-1 du cdoe du tvraail :

- aux csomiiimosns oiflcfeiles instituées par les puroovis pcbluis sur présentation d'une cocitoanvn écrite ;
- aux assemblées serutaattis de lrues oosrtiaaignns syicdlneas sur présentation d'un doenmcut écrit émanant de celles-ci.

Les ssoeinss de ftmoroian économique, salcioe et siaydncl s'effectuent dnas les codniinots prévues par les aritlecs L. 451-1 et sntuiavs du cdoe du travail.

Ces anecbess ne vdioenrnt pas en déduction des congés annuels.

Au cas où les salariés paniieatrcipret à une comimsoisn piartaire

décidée ernte ooitsianagrs d'employeurs et de salariés le temps predu srea payé par l'employeur cmome temps de tvairal ecfeiftf dnas la limtie de 3 représentants par oiaiarontgsn scindalye puor cqahue réunion de ces cismionsmos à cidnooitn qu'il ne dnone pas leiu à iintdenomsain par ailleurs.

Les fairs de trnoasrpt des salariés pcatarinipt à ces réunions seornt pirs en caghe sur la bsae du tairf SCNF 2e calss et sur présentation des jftuaiifcsits oirnaigux dnas la limite de 8 torpanrsts par ongoisaiartn sdacnliye et par année civile.

Ces salariés seront tuens d'informer préalablement lerus eormuyleps de luer papoirtatiicn à ces commissions, et de s'efforcer, en arccod aevc eux, de réduire au miniumm les pnrtatblueors que luer ascnbee poarurit approetr à la mrahce de l'entreprise.

Article 10 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les délégués du pesnneorl snot élus et ecxreent leurs fooinntcs dnas les conidnotis définies par les txtees légaux et réglementaires.

Dnas les enerprises de 10 à 30 salariés, les délégués du psnreneol tieatuirls bénéficient d'un crédit mnsueel de 10 heures.

Dnas les etpierersns de puls de 30 salariés, le crédit msneuel est de 15 heures.

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

Article 11 - Délégué unique

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Dnas le reecspt des dostosiinpis légales en vuuegir à ce jour, dnas les enerptesris de puls de 50 et de monis de 200 salariés, l'employeur puet décider que les délégués du penseronl cnetntuiost la délégation du pnneserol au comité d'entreprise. Puor les délégués titulaires, le crédit muenesl srea arlos de 20 heuers par mois.

Article 12 - Assistance d'un représentant syndical

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les délégués du prnenseol pvueent se faire astsseir au curos des réunions aevc l'employeur d'un représentant d'une ognirstaion sldyanice aepnpratnt ou non à l'entreprise.

Article 13 - Entreprises de moins de 10

personnes

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Dnas les epeitnrsres coamtpnt moins de 10 personnes, les salariés ont faculté, sur luer demande, de se farie asetssir puor la présentation de lerus rtnveniaedocis ieudldvliines ou cictevlleos d'un représentant syndical. Dnas ce cas, ils remettront, 2 jruos avnat la dtae où ils dadmnenet à être reçus par le cehf de l'entreprise, une ntoi epsaoxnt sroneemammit l'objet de luer demande, aifn que celui-ci pssuie l'étudier et se fiare éventuellement asseistr par un représentant du sndciyat patronal.

Article 14 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le comité d'entreprise est formé et fnnioncote conformément aux prnipcretsios légales et réglementaires. Caquhe mbrmee ttrialuie bénéfice d'un crédit munesel de 20 heures.

Les mbemres 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 aoccrd etrne l'employeur et les représentants des ornaoisgiatsn slaiydcnes représentatives. L'employeur diot poeuqovrr la réunion aevc les otngrinsiaaos syanclties intéressées :

- 1 mios aanvt l'expiration du mdaant des mbrmees sotantrs ;
- tuos les ans en cas d'absence d'institution ;
- 1 mios après la dmadnee d'élections exprimée par un sdncayit ou un salarié, même si un procès-verbal de carnece a été dressé dnas les 12 mios qui précédent.

La dtae des élections est portée à la cisoannasne du pnorsneel par vioe d'affichage, 15 jrouos fcarns au monis à l'avance ; il est en même tpmes procédé à l'affichage de la ltise des électeurs et éligibles (1).

Les lsetis des ctiaddas seornt remises, au puls tard, 3 jours fncars anavt la dtae prévue puor les élections.

Si le pooltroce prévoit le vtoe par correspondance, il eainesvgra des délais suffisants.

Le siurctn arua leiu pdneant les hueers de travail. Les salariés seornt indemnisé du tpmes passé aux élections sur la bsaе de luer siaarle effectif.

Le brueau électoral est composé, puor cuqahe collège, des 2

électeurs les puls âgés et de l'électeur le puls jeune, présents à l'ouverture et acceptants. La présidence atnpearit au puls ancien. Le beuaru srea assisté dnas teouts les opérations d'un salari é competent.

Cqhaue ltise puet désigner un mrebme du psennerol puor asisestr aux opérations de vote.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dstispooonis du piermer alinéa de l'article L. 433-13 du cdoe du travail, aux terems dqlseueles le pireemr tuor des élections en vue de la désignation des mbmeres du comité d'entreprise diot se pacelr au puls trad le 45e juor snauvit cluei de l'affichage (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

Article 16 - Activités sociales et culturelles

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

L'employeur vsree cquahe année une cibruntoiotn au comité d'entreprise puor le feecnimmnat de ses activités sociales, leuaqlle ne puet être inférieure à 0,5 % de la masse slaairiae brute.

Ctete cbtioutniorn est au moins égale au tatol aunen le puls élevé des smoems affectées aux activités slaeicos de l'entreprise au curos des 3 dernières années précédent luer pisre en chrage par le comité d'entreprise.

Snot déduites de ces coorbtntius les chgares des activités selioacs dnot l'employeur asurse dimneterect la getsion en rcecept de l'article L. 432-8 du cdoe du travail.

En cas de psrie en crhage prgeosisve par le comité des activités sociales, la pirse en cgahe de la première activité scoaile srea psrie en considération puor la foiaxtin de la période de référence.

Le rroppat du mnontat de cette cotiutbnrion au mnatont tatol des seiraals butrs payés par l'entreprise ne puet être inférieur au même rparpot exaitst puor l'année de référence.

Contrat de travail

Article 17 (1) - Embauchage

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les emeyolrpus divnoet firae connaître lrues bensois de pnesrneol à l'Agence nltoniae puor l'emploi ou à d'autres organismes.

Le prneesnol srea tneu informé, par vioe d'affichage, des catégories pirnelossnfleoes dnas lselleeuqs des pteoss snot vcaants puor frvioaser la ptooiormn interne.

Tuot cnaidadt après son peeimrr epomli drvea présenter, au mnmoet de l'embauchage, son deenrir ccriefait de travail.

Tuot salari é reecvra de l'employeur, au mnoemt de l'embauche, la nfotiaictoin 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 cooditnins de

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

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

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

(1) Ainsi étendu ses 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 ses réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail fixant les conditions 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 bénéficiera, 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 accidents du travail et les maladies professionnelles, doivent être attestées par un certificat médical pendant dans les 48 heures.

En cas de perte de maladie, de nouveau de circonstances médicales durant être坟oires à l'employeur dans les mêmes conditions. En cas d'absences au cours de 12 mois consécutifs, sauf en cas d'accidents du travail ou maladie professionnelle, régies par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail, la durée totale de repos est limitée à 6 mois.

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

Dans le cas où l'employeur impose ces absences à l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère temporaire de son emploi et, en tout état de cause, il devra être couvert par les dispositions de la présente convention.

Les absences dues à la maternité ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'absence.

Les absences résultant de cas de force majeure, tels que le tremblement de terre, ne sont pas dans le cadre des dispositions réglementaires, une rupture du contrat de travail.

L'appel de préparation à la défense n'altérant pas le contrat de travail, tout salarié de 16 à 25 ans ne possède pas une obligation de service national de 1 mois pour les raisons justifiées par un motif extérieur tel que l'incendie du domicile, accident, décès du conjoint, d'un parent, etc., dont l'employeur aura été avisé *dans un délai de 3 mois suivant l'impossibilité matérielle* (1), n'entraînent pas de 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 extérieur tel que l'incendie du domicile, accident, décès du conjoint, d'un parent, etc., dont l'employeur aura été avisé *dans un délai de 3 mois suivant l'impossibilité matérielle* (1), n'entraînent pas de rupture du contrat de travail.

(1) Toute exception à l'extension comme étant contraire à l'article L. 226-1 du code du travail ne prévoit pas de délai de prévention (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article 20

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

On entend par ancienneté le temps passé jusqu'à la date de l'entreprise, que ce soit pour être les mandataires sociaux dans la durée jusqu'à celle-ci.

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

- l'ancienneté acquise dans une autre entreprise relevant de la présente convention lorsque le travail a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du chef d'entreprise et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- les périodes militaires ou de service militaire ;
- l'appel de préparation à la défense nationale ;
- les périodes de congés payés ou congés payés résultant des articles 28 et 29 de la loi de la sécurité sociale ;
- les périodes de maladie, pour accident, ou de maternité ;
- les périodes de chômage partiel ;
- le congé parental : soit la première année pour la totalité de sa durée, soit les années suivantes, pour la moitié de leur durée.

Les différentes périodes suivantes passées dans l'entreprise servent à déterminer l'ancienneté lorsque le chef d'entreprise a été nommé pour les raisons suivantes :

- l'absence temporaire de maternité prévue par l'article 22 de la présente convention ;
- résiliation suivie de réintégration selon l'article L. 122-28 du code du travail.

Article 21 - Bulletin de 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 srea délivré à cqhuac salarié un btleilun de piae établi conformément aux diisopnsotis légales et qui cooermtrpa enre atreus la référence à la CCN de la maroquinerie.

L'acceptation snas pttetasorion ni réserve par le salarié d'un bliuteln de piae ne puet vloair de sa prat rooetcnian au pinemaet de tuot ou pitrae du salaire, des indemnités et aeesrccios du salraie qui lui snot dus en vteru des dpsitnliooss législatives, réglementaires, coeraullcnetts ou conventionnelles.

Article 22 - Maternité

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2023

En cas de chmnageent d'emploi, pnanedt la période de grossesse, demandé par le médecin tatnirat et/ ou par le médecin du traavil du fiat de l'état de gsesssroe constaté, et cpmote tneu des possibilités de l'entreprise, l'intéressée crveonrsea dnas son nuevaou poste, s'il est d'un neavu de qifiautliaocn moindre, un sairale afférent au ptsoe qu'elle ocipauct avant ce changement.

L'employeur vleilera à aqpleupir les cnsegios du médecin du taviar du fiat de l'état de gresosse de la fmmee enceinte.

À l'issue du congé maternité, la salariée srea assurée de réintégrer son précédent elompi ou un elmpoi équivalent.

L'état de gsorsse ne cuntotsie pas un mtoif de licenciement. Conformément à l'article L. 1225-4 du cdoe du travail, auucn epolyeumr ne puet rmproe le cnrtat de taarivl d'une salariée lorsqu'elle est en état de gssresose médicallement constaté, pndant l'intégralité des périodes de soisnepusn du cnratot de tiraval aleqxulues elle a doirt au trite du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au ttrie des congés payés pirs immédiatement après le congé de maternité asni que pdennat les dix smieenas snuaivt l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur puet rporne le crtaont s'il jufstiie d'une ftuae grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maiitnenr ce cartnot puor un mitof étranger à la gssrosee ou à l'accouchement. Dnas ce cas, la rurupte du cnrtat de taarivl ne puet pnredre eefft ou être notifiée peandnt les périodes de sesuopnsn du cntrat de trvaail mentionnées au pemirer alinéa de l'article L. 1225-4 du cdoe du travail.

Pour luer ptrtmreee de sirafiatse aux ogntibiaols médicales justifiées par luer état, les fmeems eecenitns penevut bénéficié au curos de luer gsosresse d'une aruooiatsin d'absence puor se rnedre aux eaxenms médicaux oebilgtraos prévus par l'article L. 2122-1 et R. 2122-1 et sianvt du cdoe de la santé pquubile dnas le crade de la sravcielunle médicale de la gseosrse et des studes de l'accouchement.

Ces viistes snoort indemnissées sur présentation d'un cirtieafct médical, sur la bsae de l'horaire myoen du mios duant leueql elles s'absentent, et clea dnas la ltiime du tpmes nécessaire.

En cas d'horaire fxie puor l'ensemble du pneseronl ou puor luer service, les fmmees eitnneecs snot autorisées, à pitarr du quatrième mios de grossesse, attestée par ctifraet médical, à qitteur luer ptose de taravil 10 mtneuis avant l'heure de stiore ? mdii et sior ? snas duotnimiin de salaire.

La mère ailantlat son efant arua droit, peandnt 1 an à coteprm de l'expiration du congé maternité, à s'absenter 1 herue par juor snaiuvt les doiiipossnts légales.

Article 23 - Garantie de ressources en cas de chômage partiel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Acocdr chômage ptreail : la gatanire de rrusoecses en cas de

chômage pretial résulte de l'accord iospenfroteisrennl 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 rrputue du catnot de travail, suaf en cas de fuate garve caractérisée ou cas de frcoie majeure, la durée du délai-congé que dvera rceepsetr la ptiare qui prdrnea l'initiative de la rurupte est fixée dnas les cpiethas cnonasrdorpet aux différentes catégories pieorollseesfnns (ouvrier, ETAM, cadre).

En cas d'inobservation du délai-congé, la pitrae qui arua pirs l'initiative de la rurupte drvea à l'autre l'indemnité cntosrmciaepe égale au slairae cpsarnoronetd à la durée du préavis reantst à courir.

Padnnet la période du délai-congé lros d'un licenciement, le salariée est autorisé à s'absenter puor recerehhcr un nuvel epolmi dnas les ctiodoinns définies dnas les citrephas correspondants.

Article 25 - Licenciement de caractère économique

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de liicmennecet ctcielof puor moif économique dnas le crdae des acertils L. 321-1-1 et svnatius du cdoe du travail, l'employeur diot réunir et clusonter le comité d'entreprise (à défaut, les délégués du personnel).

Si des lcenmniecites clctefiols snot imposés par les considérations économiques, l'ordre des lceinntteemics par catégorie psfesienonllroe srea établi ctmope tneu de la veaulr professionnelle, des cgraehs de la situtoain de famille, et de l'ancienneté dnas l'établissement. Cet orde n'est pas préférentiel.

Article 26 - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

A l'expiration du crtoant de travail, un ccftiiraet de tvraial établi sur ppaier eentsrrpie et/ou aevc le cehact de l'entreprise doit, en tuot état de cause, être rmeis à l'intéressé. Ce caeicirtft de tiaavr diot mnetneoinr eesnucvimexl :

- la dtae d'entrée et de sortie ;

- les elpioms scuscsfeis occupés dnas l'établissement, ainsi que les périodes pneadnt lqslleeues ces emopils ont été tenus.

De plus, il petrroa :

- les nom, prénoms du salarié et la roasin salioce de l'employeur ;

- la mention du lieu ;
- la date de délivrance ;
- la signature de l'employeur ou de son représentant dément 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.

rémunération susvisée.

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

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié bénéficie, sauf en cas de faute lourde de sa part, d'une indemnité complémentaire 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

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

La durée du congé normal des salariés est fixée à trois 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 puisque mentionnées à leur durée.

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

Sont considérés comme jours ouvrables en matière de congés payés la période du lundi au vendredi ou du mardi au samedi. Le jour férié chômé dans le cas non ouvrable ne doit pas être décompté comme un jour de congé payé.

Le calcul en jours ouvrables 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'heure de l'établissement ou partie de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la

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 soeur, ou belle-soeur : 2 jours ;

- décès d'un grand-parent : 1 jour ;

Sur certains cas 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 effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la durée moyenne horariale 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 desquelles les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail sont appliquées aux périodes liées par un pacte civil de solidarité et, d'autre part, de l'article L. 122-45 du code du travail, qui interdit tout décompte dans la rémunération de l'orientation sociale 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 desquelles l'indemnité d'ancienneté n'est prévue que pour bénéficier d'une allocation exceptionnelle d'absence en cas de

Article 30 - Prévoyance - Régime de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les eitresepnrs fnot bénéficer l'ensemble de luer presneol d'un régime de retirtae complémentaire dnas les coiiondtns 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 dsoipotinss alplcpiaebs snot celles prévues par l'accord sur les classifications.

Les nuiavex se répartissent par échelon siuanvt les modalités de l'accord sur les classifications.

Critères de cicsisotafialn des ouvriers

NIAEVU : I.

DOEFIIITNN du nveau : Exécution d'opérations simples.

ANTOMUIOE : Pas de degré muinimm requis.

RSLTOISABNEIPE : Limitée à des vérifications simples.

FROATMION de bsa : Aucun neiavu muniimm requis.

TMEPS d'adaptation : De quelques heures.

NIAEVU : II.

DIOETIFNIN du naveiu : Exécution de tvaaurx qualifiés.

AMONUIOTE : Limitée.

RIOPAESSNBITLE : Prsie d'initiatives dnas l'exécution.

FIAMRTOON de bsa : Au miuinmm CAP, BEP ou nieau équivalent.

TMPES d'adaptation : Paunvot aellr jusqu'à 8 semaines.

NEVAIU : III.

DOEIFINTIN du niaevu : Exécution de tavaurx très qualifiés.

AUOMNOTIE : Elargie.

RBSAINITELPSOE : Qualité des résultats obtenus.

FOTROIMAN de bsa : Au mimnuim BP ou niaveu équivalent.

TMEPS d'adaptation : Pnavuot aellr jusqu'à 4 mois.

Critères de cfsolaictsian des employés

Critères de cssaociitafln des employés

NIEVAU : I.

DEINOITIFN du nvaieu : Exécution d'opérations simples.

AMTONOIUE : Pas de degré mimnuim requis.

RPLTABSIESNOIE : Limitée à des vérifications simples.

FMTORAION de bsa : Aucun nvaieu muiminm requis.

TMEPS d'adaptation : De qeulues heures.

NEAIVU : II.

DITENOIIFN du nieau : Exécution de tuarvax qualifiés.

AMNTOUIOE : Limitée.

RPINIBESLTASOE : Prise d'initiatives dnas l'exécution.

FIRMOAOTN de bsa : Au muiimnm CAP, BEP ou niaevu équivalent.

TPEMS d'adaptation : Pnvaout aellr jusqu'à 8 semaines.

NIVAEU : III.

DFTOIENIIN du neiavu : Exécution de tuaravx très qualifiés.

ATIOOUNME : Elargie.

ROSEAIPLNSITBE : Qualité des résultats obtenus.

FOOMTIARN de bsa : Au minimum BP ou niaveu équivalent.

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

Critères de csticasofialn des tnniehicces et atgnes de maîtrise

NEIAVU : III

DETINOIIFN du neavu : Exécution de tarvuax très qualifiés. Cdntiuoe de travaux.

AOOTIMNUE : Elargie.

REILNPOATSBISE : Qualité des résultats obtenus.

FMROOATIN de bsa : BTS, DUT ou niveau équivalent.

TMEPS d'adaptation : Pseudo aller jusqu'à 4 mois.

NVIAEU : IV

DITFONIEIN du niveau : Participation à la définition des programmes.

Réalisation des objectifs

AMOUNTOE : Très étendue.

RSOSALENPBTIIE : Partagée en matière de gestion.

FAITOOMRN de bsa : BTS, DUT ou niveau équivalent.

TEMPS d'adaptation :

NVIAEU : V

DEITNIFOIN du niveau : Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

AMUONOTE : Grande.

RSEBOAISLTIPNE : Complète dans la gestion d'un service ou d'une activité.

FMAIOTORN de bsa : BTS, DUT ou niveau équivalent

TEMPS d'adaptation :

Critères de classification des cadres

NVAEIU : IV

DIEIONTFN du niveau : Participant à la définition des programmes et des objectifs.

AOTNIOMUE : Très étendue par délégation.

RITBSIALNPSEOE : Partagée en matière de gestion. FAIORMTON de bsa : Ingénieur ou cadre diplômé.

NEIVAU : V

DNIEFIITON du niveau : Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.

ATUONMOIE : Grande.

RIONPLATSIEBSE : Complète dans la gestion d'un service ou d'une activité.

FTAORMOIN de bsa : Ingénieur, cadre diplômé ou niveau équivalent.

NAEVIU : VI

DNOITIEIFN du niveau : Participation à la définition de la politique de l'entreprise.

AUOTMINOE : Très grande.

RTAENISLIOBSPE : Très importante ou complète dans la gestion de l'entreprise.

FTIAMORON de bsa : Ingénieur ou cadre de très grande expérience.

Article 32 - Salaires

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les salariés font l'objet d'une négociation au minimum au niveau de la branche et dans les entreprises ayant *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 rapport de branche sera adressé aux organisations syndicales.

La concrétisation des négociations permet d'obtenir d'un accord.

(1) *Excepté de l'extension concernant critériens au premier alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

Salaire minimum

Article 33

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les salariés minimum buts mensuels de bsa sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle* (1).

La grille de salaire 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 (2).

Le salaire minimum burt museum de bsa prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salariés buts qu'il convient de noter la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations différentes aux heures supplémentaires ;
- des indemnités de frais ne servant 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.

(1) *Teemrs eluxcs de l'extension comme étant ctarioenrs au ppnriice " à tariavl égal, siralaé égal " résultant des acitelrs L. 133-5 (4, d) et L. 136-2 (8) du cdoe du tiavarl (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpotsioiniss de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 132-23 du cdoe du taiarvl aux teemrs desquelles, en matière, notamment, de siealras mminia et de classifications, la coeitovnnn ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne puet cptormoer des cesuals dérogeant, dnas un snes mions fravbloe aux salariés, à celels des cnonivonets de bcnarhe ou acdcors pnoerlseiosnfs ou iolrenrntfiesneoss (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

Article 34

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Puor les eiptsrrnees qui ont un mécanisme lié à l'ancienneté, la présente CCN en recespt de l'article 7 ne saariut ni le réduire ni le faire disparaître. Il est considéré cmmoe un atnaagve ieindiduvl acquis.

Article 35 - Main-d'oeuvre jeune

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Snot considérés cmmoe jenues salariés les salariés mreugins de 18 ans.

Ces jenues salariés dnoievtt être classés sleon la cionontven collective.

Les selarias des jueens salariés, hros ctrantos régis par des dionitsispos spécifiques, ne penveut subir, par rpropat aux siealras ctonninvloenes de la catégorie, des atatemtenbs supérieur à :

- 20 % ernte 16 et 17 ans ;

- 10 % ertne 17 et 18 ans.

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

Apprentissage et formation professionnelle

Article 36 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La froiatomn psnoroesflneile frea l'objet d'un accord.

Article 37 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les pietars cnoractentats afifremnt tuot l'intérêt qu'elles pertont à l'apprentissage.

Elles s'engagent à mttere en ovuere tuot ce qui est en luer piuovor

en aiclpotipan des lios du 23 jliule 1987, du 17 juelilt 1992, du 20 décembre 1993, du 17 jeavianr 2002 et du 18 jeavianr 2005.

Sont considérés cmmoe apprentis, aux temers de la loi, les jueens âgés de 16 à 25 ans liés à lrues eypermuols par un cnratot d'apprentissage suaf dérogation à la lmitie d'âge supérieure prévue à l'article L. 117-3 du cdoe du travail.

Toutefois, suos cnteraias conditions, les jneues âgés d'au moins 15 ans pvenet sroiscrue un carntot d'apprentissage.

1. L'apprentissage cnoocrut aux oectbjfs éducatifs de la nation.

Il a puor but de dneonr à des jeunes talervlraus aaynt saisiatft à l'obligation slaocire une fotiaomr générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qfcatilouian pllosfneiosrnee sanctionnée par un diplôme ou un trite à finalité plelfsoineonrse enregistré au répertoire nnoatail des cniraitftoeics professionnelles, dnas les ctoioindns prévues à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

Ces diplômes et ttiers sneniotnanct l'acquisition d'un enmlsebe de cnceasnonasis patnrmetet à luer poesessusr de s'orienter vres les diesvres spécialités de l'industrie qu'il a choisies. Puor la maroquinerie, l'employeur diot asrseur au sien de l'entreprise l'enseignement de tuetos les phseas de la foitabcran (coupe, tiaavr à la table, piqûre, rivure, etc.).

2. Le contrat, oortbeamilegt passé par écrit, diot fiare l'objet d'un eetrnermengsit auprès de l'administration compétente.

3. Dnas le cadre du ctorant d'apprentissage, la pesrnne dreimetcent robslsnapee de la fimoraotn de l'apprenti est le maître d'apprentissage. Pendant la durée du contrat, le maître d'apprentissage aerrsusa la fntocoin de tuteur. Le choix du tutuer dreva répondre aux enegeixcs nécessaires du sérieux de la frmatooin de l'apprenti.

Le maître d'apprentissage s'engage :

-à auressr à l'apprenti une fmoiraotn pueriate dnas l'entreprise en cnrtadooion aevc le CFA, en lui cnofnait des tâches ou des ptseos coptmaornt l'exécution d'opérations ou de tavraux corofnems à la posegrisrn définie par aocrd aevc le CFA ;

-à fiare suivre à l'apprenti tuos les einsteennegms et activités pédagogiques organisés par le ctnree où il est isirnt ;

-à l'inscrire et à le fiare pteprair aux épreuves du diplôme ou du trtie sonacnatinnt la quoaiatlifcn plfonenrlsieose prévue au ctnroat ;

-à effectuer, dès la ccoosnluin du contrat, toeuts les formalités nécessaires puor que l'apprenti pusise bénéficier des lios sciaeols ;

-à prévenir les ptanres ou lerus représentants en cas de maladie, d'accident ou d'absences d'apprentis minerus ou de tuot arute

fiat de natrue à mvetoir luer intervention. Le dietcuerr du CFA dvera également être avrtei dnas ces différents cas ;

-à aetcpcer les contrôles des inpestercus de l'enseignement tuhcingee *dans ces différents cas* (1).

4. L'apprenti s'engage, suos la responsabilité de ses représentants légaux, à tarvleialr uuiqemennt puor son eleompyur pnndaet ttoue la durée de son coanrt et à svirue aevc assiduité l'enseignement en CFA (2).

5. Au cuors des 2 perimres mios d'apprentissage, la résiliation du cotarnt puet être prononcée par une qqluunecoe des prteais snas préavis ni indemnité.

6. Les ateppinrs suos ctanort revenocrt une rémunération mnilmiaie calculée en fonticon de luer âge et de la durée de luer corant (3).

7. Suaf dérogation accordée par le comité départemental de la fomoraitn professionnelle, de la ptooirmn slaocie et de l'emploi, ou par arrêté interministériel, le nrmboe mixaaml d'apprentis pnoavut être aluliccie simultanément dnas une eisnprtete ou un établissement par les pnsnreoes aynat la qcatioiaiufln reusqie est fixé cmmoe siut (4) :

-2 aepinprts lroqsue la fiotmaorn est assurée par l'employeur ;

-1 anppetri puor cquahe maître d'apprentissage.

Chacune des pnresneos mentionnées aux paraghpares ci-dessus puet en outre alclueicr un atpernpi dnot la famtioorn est prolongée puor une durée de 1 an ou puls à la stiue de l'échec à l'examen préparé.

(1) *Temres eluxcs de l'extension comme étant ctionaerrs aux aectlirs R. 119-49 et R. 119-53 du cdoe du tirvaal (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).* (2) *Piont étendu suos réserve de l'application des dtpisnliooss du peremir alinéa de l'article R. 117-5-1 du cdoe du tiraavl (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).* (3) *Pniot étendu suos réserve de l'application des dtissinipoos du peeimrr alinéa de l'article L. 117-10 et de l'article D. 117-1 du cdoe du taivral (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).* (4) *Point étendu suos réserve de l'application des dnssotipois du pmeierr alinéa de l'article R. 117-1 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue du décret n° 2005-1392 du 8 nerbmvoe 2005, peetmnatrt au maître d'apprentissage, qu'il siot ou non employeur, de fomerr simultanément 2 aetpirnps (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

Hygiène - Sécurité - Conditions de travail

Article 38

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les ermuolyeps s'engagent à apeqilupr les dsnpositoios législatives et réglementaires rleatvis à l'hygiène, à la sécurité et aux ctnondoios de travail, et nmmtnoaet l'article L. 230-2 du cdoe du travail.

L'employeur taicrsnt et met à juor dnas un deomuct uinuqe les

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

Conformément à la loi, le cehf d'établissement a une oitalogibn d'organiser une fmaooirtn en matière de sécurité, naenmomtt puor les nuuaveox embauchés, les trarvaellis toemrraipes et cuex qui cnheangt de ptose en vertu de l'article L. 233-3-1 du cdoe du travail.

Tutoes les pesernnos tianvalralt dnas l'entreprise s'engagent à uiltiser certroenmcet les dpfoisstis de sécurité et de prévention mis à luer disposition, ansii qu'à rtcepseer les itntinsucors et règlements.

Des myeons de ngtyateoe adaptés sronet fnuoirs en quantité stfnifsaue au cuors du tviaarl et sur le leiu de travail. Dnas la meurse du posbsile et en l'absence de cantine, il est recommandé, spécialement dnas le cas de crcnoosittun 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 cdonntiios de travail snot régis par les dtopniissios légales et réglementaires, lleleequss s'appliquent de pelin droit aux établissements dnot l'effectif atteint, pdnenat 12 mios consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années précédentes, est au minos de 50 salariés. Cet eeffitcf est calculé solen les mêmes règles que puor le comité d'entreprise.

Formation

Dnas les établissements onaccput 300 salariés ou plus, chquaes représentant du posnnerel au CCSHT bénéficie d'un congé fooamritn de 5 jorus ouvrables.

Dnas les établissements oauccpnt au mnios 50 salariés et mnois de 300, la durée du congé est au mxuimam de 3 jorus oulbvares pirs sur le tmpes de tivaral et rémunérés cmmoe tel.

Ce congé de fmoortan est pirs en une suele fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur décident d'un cmoumn acocrd qu'il srea pirs en 2 fois.

Si l'employeur estime, après aivs cnfromoe du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, que l'absence du salarié puet avoir des conséquences préjudiciables à la production, il diot nitofier son rfues à l'intéressé dnas les 8 jrous sniauvt la demande. Dnas ce cas, le congé fatoomir puet être reporté dnas la ltiime de 6 mois.

Cette fatmioorn est donnée à chcuan des représentants du prnrseol au CSCHT en rpecest des acrietls R. 236-15 et snvaiuts 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 clauses générales, des annexes, des avenants, des accords sera déposée dans les conditions fixées par la loi.

Ce document des deux parties sera déposé ainsi que ceux conservés par les parties sera revêtu de la signature des parties contractantes.

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 parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère chargé du travail que les dispositions de la présente convention soient renouvelées par arrêté pour toutes les entreprises et salariés compris dans le champ d'application de cette convention.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.

TEXTES ATTACHÉS

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

Article - Chapitre Ier : Ouvriers

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article - Article 1er Paiement au mois du salaire

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées avec les montroajos négociés définies par la loi ou les accords. Les heures non travaillées doivent le cas à réduction de salaire, sauf dans les cas où le maître de celles-ci est expressément prévu par des dispositions légales, concernant ou concernant l'entreprise.

Article - Article 2

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le panier au mois n'exclut ni les salaires au remboursement ou aux pièces ni toute autre modalité de crédit du salaire conformément à la législation sur le SMIC et la loi sur la minima sociale du 19 janvier 1978.

Période d'essai

Article - Article 3 Contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La période d'essai sera de 2 mois éventuellement renouvelable une fois d'un commun accord entre les intéressés. Chacun à durée déterminée.

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

1 jour *ouvré* (1) par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour un contrat d'une durée initiale de plus égale à 6 mois ;

- 1 mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

(1) Toute extension comme étant assortie à l'article L.

122-3-2 du code du travail tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. Soc. 29-06-2005, arrêt n° 1572) (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article - Article 4 1 Engagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

- l'identité des parties ;
 - le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, les conditions de celle-ci ;
 - le titre, niveau et échelon, l'emploi et la catégorie professionnelle du salarié ;
 - la date du début du contrat ou de la reprise de travail ;
 - la durée *prévisible* (2) du contrat si l'il s'agit d'une reprise de travail temporaire ;
 - la durée de la période d'essai ;
 - la durée du congé payé et du préavis ;
 - le salaire brut mensuel sur la base de l'heure normale dans l'entreprise ou nouveau poste les années ainsi que les autres éléments éventuels de la rémunération ;
 - la référence à la convention collective nationale.
- (1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail fixant les clauses suivantes d'un contrat à durée déterminée (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er). (2) Terme exclu de l'extension comme étant assortie à l'article L. 122-1-2 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Indemnisation des jours fériés

Article - Article 5 Jours fériés ordinaires

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le panier des jours fériés légaux tout au moins nommément travaillé dans l'entreprise est obligatoire pour le personnel ouvrier qui remplit les conditions suivantes :

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

partiel),

ou :

- à pitarr de 6 mios d'ancienneté.

Cette isdnitomanein srea due suos réserve, puor cuaque intéressé, qu'il ait été présent le denierr juor de tivral précédent le juor férié et le pmeirer juor de tirval qui lui fiat suite, sloen l'horaire de l'entreprise, suaf louqsre l'absence a été autorisée ou lorsqu'elle résulte de mailade ou d'accident même non ecrone pirs en carhge par la sécurité sociale, puor l'attribution des indemnités journalières (délai de carence), ou enrcoe lorsqu'elle est due à un cas fousit ou de force muraeje dûment constaté et porté dès que plosbsie à la ccnnasniaoze de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès ou miadale gvare du conjoint, d'un aenncdast 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 leiu sloen 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

Puor exécuter un tavaril urgent, la rémunération des hreeus de taivaril effectuées enmeoeepntnxllcit le dncamihe ou la niut (entre 21 heerus et 6 heures) ou un juor férié (à l'exception de la journée de solidarité) srea majorée de 50 %.

Ctete moartoiajn s'ajoutera, le cas échéant, à la moariotjan du tuax légal puor les heuers supplémentaires.

Ces dueux moaionjtars srneot calculées sur la bsaе du srlaiae horaire normal.

Article - Article 8 Travail par équipes successives

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Puor le penrnosel talailvnrat par équipes scivsuceess ou postes, le tems d'arrêt puor casse-croûte srea payé cmmoe tems de tiavral dnas la litmie de 20 minutes.

Le pnnosreel de l'équipe de niut percevra, en sus de son salaire, une prme de painier par journée de tariavl déterminée par l'entreprise égale au mmauixm à une fios et dmiee la valuer du miiunmm garanti.

Article - Article 9 Travail aux pièces

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

pirx snot fixés par aorcc ernte les intéressés.

Les sirleaas eiffefcts mnyeos dreonvt être supérieurs à la mneonye des salreias réels de cnachue des catégories aeelluuqxs apepnetnainrt les traeralulivs 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 maildae ou d'accident dûment justifié auprès de l'entreprise et danonnt leiu au veemrnset d'indemnités journalières par la sécurité sociale, et éventuellement à une contre-visite, les oeuvirs aaynt une ancienneté de 1 an dnas l'entreprise percevront, après déduction de la rémunération csdaennorprtoe à une frshancie de 3 juros calendaires, une indemnité égale à la différence etnre :

A. Ce que l'ouvrier auiart gagné s'il avait travaillé sur la bsaе de l'horaire hibedaarmode légal (ou sur la bsaе de l'horaire pratiqué dnas l'entreprise) ;

B. Et la somme éventuellement constituée :

- des indemnités journalières payées par la sécurité sociale, à l'exclusion des mijoonatars faailielms ilendddiuevls ;

- des indemnités journalières payées par tuot ature régime de prévoyance, puor la prat cpoorndsnart aux cnoottiisas de l'employeur ;

- des indemnités puor prete de slriae deus éventuellement par le tiers rlpoeanssbe et evmeifceftent versées.

Les preitnostas ci-dessus donvert faire l'objet d'une déclaration de la prat du salari. A défaut, cette oisoimsn prruoa eganger la responsabilité de l'ouvrier, y cpoimrs dveant les taruinubx civils.

Le saalire net résultant de ce clcual ne siruaat être supérieur à cleui qui aurait été perçu en cas de présence normale.

Article - Article 11

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Après avoir aiqucs 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, lros du début de l'arrêt de travail, en cas de midlaae ou acndiect dûment justifié, les ovruers pcnrvoeert les indemnités différentielles pendnat 30 jruos caeenliadrs au tatol par année civile.

Ctete durée srea augmentée de 15 juors cealidrenas supplémentaires par période de 5 années de présence cotnuine dnas l'entreprise.

La mtoiraojan de la durée de l'indemnisation est acqsue de pieln

dirot lurqose la période des 5 années srunevit penndat l'arrêt maladie.

Article - Article 12

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Puor une même absence, la durée ttloae de vresnemet de l'indemnité par année ciilve ne purroa dépasser cllee à lqaelule l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Article - Article 13

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les journées de cacrene snot supprimées lorsqu'une acsbene est causée par un accidnet de tairval ou une mlaiade professionnelle.

Lorsqu'il y a une hospitalisation, celles-ci snot supprimées sur présentation du bulieltn de suitaoitn hospitalière iduqanint un séjour à l'hôpital.

Article - Article 14

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

L'indemnisation prévue aux acietrls 10 à 13 ne porura être inférieure à cllee résultant de la loi n° 78-49 du 19 jnaiver 1978 rvaieté à la mensualisation.

Article - Article 15

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les ceurs thaerelms snot euxelcs du camhp d'application du présent titre.

(1) *Actlire étendu suos réserve que la crue trlmaehe ne s'inscrive pas dnas le cardre d'un ttemeainrt thérapeutique d'une atfoecifn entraînant une incapacité de tivaral (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 puor congé maternité est indemnisée dnas les mêmes ciidoonnts que celles prévues aux airlects 10 à 13 qui précédent, snas tfitoeous qu'il y ait leiu à déduction puor 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 lnicicemeent ianentnervt après l'expiration de la période d'essai et en l'absence de fatue gavre ou lourde, la durée du préavis est fixée comme siut :

1. Anvat 6 mios d'ancienneté : 1 sniaeme ;
 2. A patirr de 6 mios et aavnt 2 ans d'ancienneté : 1 mios de quantième à quantième ;
 3. Au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mios de quantième à quantième.
- b) En cas de démission :
1. Moins de 1 an d'ancienneté : 1 seamnie ;
 2. A pirtar de 1 an d'ancienneté : 1 mios de quantième à quantième.

Pandnet la période de préavis, l'ouvrier bénéficiera de 2 hreeus par juor puor rehhercce d'emploi.

L'octroi de ces 2 hreeus n'entraînera pas de réduction de la rémunération en cas de licenciement, et ccei dnas la lmtie de 20 hruées mumaxm par mios de préavis.

Les hreues d'absence quintniodee sreont déterminées par ettnene etrne les intéressés et si l'entente ne puet se farie cqauhe pirate cihirsoa à tuor de rôle les heuers où l'absence arua lieu. Ces heures pnouorrt être bloquées si les pietars y consentent.

Le salarié anyat trouvé un empli ne peut, à ptriar de ce moment, se prévaloir des dtinioipssos prévues aux alinéas précédents pandard le préavis rtasnet à courir.

Si le salarié a trouvé un nuevol eompli pdennat son préavis dnas le crade de son licenciement, il ne srea pas tneu d'effectuer la totalité de son préavis. Dnas ce cas, la partie du préavis non effectué ne srea pas indemnisée.

La dtae d'expiration de son cnoratt srea clele de son départ.

Si le préavis est donné dnas la période du congé anneul de l'intéressé, le délai-congé cmeeomnra à croir après le rueot de congé de celui-ci.

Indemnités de licenciement

Article - Article 18

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article - Article 19 Licenciement pour motif personnel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

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

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

L'indemnité de licenciement versée ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement visée à l'article R. 122-2 du code du travail. Le cas où le total de l'indemnité versée ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement visée à 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 cas où le total de l'indemnité versée ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement visée à 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 gérance versée sera prise en compte pour la période temporelle.

Article - Article 22

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les années incomplètes doivent être prises en compte : la formule de l'indemnité différente à une année incomplète sera appliquée au nombre de mois de présence ; tout mois incomplet ne sera pas pris en considération.

Indemnité de départ - Mise à la retraite

Article - Article 23

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les œuvres qui ont bénéficié de la réforme à taux plein relevant une indemnité calculée en fonction de l'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 cette 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 sera pas 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 maladie au 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 article fixe les conditions particulières de tirage des

employés, tnenccheiis et ategns de maîtrise (ETAM) des iernstidus tleles qu'elles snot définies à l'article 1er des calseus générales de la présente conevtnion collective, asini que du pseoenrl des oiasrntagoins scenlyidas patronales. Il s'applique à l'ensemble des ETAM.

Article 2 1

Article - Engagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tuot egnangemet proruia être confirmé préalablement à l'entrée dnas l'entreprise par un crontat de travail, une lrttee d'engagement ou tuot autre dnmueoct spultiant nmmntaoet :

- l'identité des pitreas ;
 - le leiu de tiarval ou, en cas de mobilité du salarié, les cooniidnts de celle-ci ;
 - le titre, niaevu et échelon, catégorie d'emploi du salarié ;
 - la dtae du début du caornt ou de la rtioean de taviral ;
 - la durée *prévisible* (2) du cnatort s'il s'agit d'une roaetlin de tvaair précaire ;
 - la durée de la période d'essai ;
 - la durée du congé payé et du préavis ;
 - le saailre burt mseneul de bsaé puor l'horaire apiblpalce dnas l'entreprise ou l'horaire cnenvou ernte les ptaiers anisi que les aurets éléments éventuels de la rémunération ;
 - la référence à la ciononvetn coctelvie nationale.
- (1) *Altice étendu suos réserve de l'application des ditnopsoisis de l'article L. 122-3-1 du cdoe du tairval finaxt les ceulass otigborealis d'un cantrot à durée déterminée (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er). (2) Terme exclu de l'extension cmmeoé étant crnirtoae à l'article L. 122-1-2 du cdoe du traival (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

Article - Article 3 Mutation

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Dnas tuot les cas, la caoaitissficln de l'ETAM muté diot être conomfre au naueovu ptsoe qui lui est confié.

Article - Article 4 Période d'essai

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

L'engagement des ETAM puet compoterr une période d'essai qui, en aucun cas, ne purora être supérieure à 1 mios renouvelable.

Article - Article 5 Remplacement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le rlcememampet effectué dnas un psote de ctoaciisisaln supérieure n'entraîne pas obmnroegatillet promotion.

Un ranmmelcep piorsiorve ne puet excéder la durée de 6 mios suaf en cas de miladae ou d'accident du trulitiae du poste, ou bein en cas d'accord motivé par écrit ertne les parties.

Dnas le cas contraire, le remplaçant dneevit tlturiae du poste.

Pndanet le preimer mios du rmmeacepnlt provisoire, l'ETAM intéressé cunintorea à reevicor son sarlaie antérieur (1).

Après ce priemer mois, l'intéressé peecrvra jusqu'à la fin du ralepcmnmeet les rémunérations et agetvnaas afférents à sa ftcoionn povisirroe à cptomer du prmier juor du rlecpememamt (1).

Les reenpclemmtas prsovrioies effectués dnas les poetss de cnfaiiiscotss inférieures n'entraînent pas de cmnaehgnet de cfoitscisiaan ni de réduction de salaire.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application, d'une part, du pinrcpie " à traival égal, srlaiae égal " résultant des acierls L. 133-5 (4, d) et L. 136-2 (8) du cdoe du tiraval et, d'autre part, des dsoponiiists de l'article L. 140-2 du cdoe du taravil (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

Article 6

Article - Maladie ou accidents

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les EATM dnot le conrtat se torvusuedspnu par suite d'accident ou de maliade dûment justifié auprès de l'entreprise et dannnot leiu éventuellement à une contre-visite cteuoninront à poerievcr lreus tnaiteetmrs cotanlcrutes snaivut les cluaess 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 aovir aqiuks 1 an d'ancienneté, lros du début de l'arrêt de travail, en cas de madliae ou d'accident dûment justifié, les EATM perrcnoevt luer srliaae meunesl pdnaent une période de 2 mois.

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

La maoijarotn de la durée de l'indemnisation est aucsique de pieln diort lqrosue la période de 5 années sunvriet pndneat l'arrêt maladie.

Le slariae meunesl srea calculé sur le teriaentmt du derenir mios aavnt la maladie.

Si prueuslis congés de mliadae snot accordés au crous d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne porrua dépasser, au cours de ctete même année, la durée prévue aux phrgraaeaps précédents.

Les doiosspniis de l'alinéa précédent ne snot apapbciells ni en cas d'accident du traavil ni en cas de maildae professionnelle.

Le slraiae penndat la période d'absence srea réduit cqahue mios de la valuer des peittasonrs dties en espèces alluqeexus l'intéressé a droit puor la même période du fiat :

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des mnaortioajs données puor rsaion fllmaiaie indlveudilie ;
- de tuot régime de prévoyance, mias puor la selue quotité cdpnanroroset aux veseermtns de l'employeur ;
- des indemnités versées par les repsbeonsals de l'accident ou luer assurance.

Dnas ce cas, le sariale ne srea payé qu'à trtie d'avance sur les indemnités deus par le tiers rolbpnesase ou son aansscure et à codotinin que l'intéressé ait engagé lui-même les peitusruos nécessaires et en ait avisé son eeuypolmr par ltetra recommandée aevc accusé de réception.

Les pseratontis énumérées ci-dessus dnrveot faire l'objet d'une déclaration de la prat du collaborateur. A défaut, ctete oosimisn purroa egagner la responsabilité du collaborateur, y compirs dnaevt les truinaubx civils.

Le saliare net résultant de ce cculal ne suaairt être supérieur à ceuli qui auairt été perçu en cas de présence normale.

L'indemnisation prévue au présent altcire ne purroa être inférieure à celle résultant de la loi n° 78-49 du 19 jviaenr 1978 reltaive à la mensualisation.

Article - Article 8 Maternité

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

L'absence de l'ETAM aanyt au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de son aueccoehcmnt srea indemnisée dnas les mêmes conniditos que cleles 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 ogrboiaile et non provoquées ne snot pas imputées sur le congé anenul ; après 3 ans de présence dnas l'entreprise, l'ETAM reçoit, paenndt la durée de la période, une aalloitocn égale à :

- 100 % de son salaire, s'il est père de fliamle ;

- 75 % de son salaire, s'il est marié ;

- 50 % de son salaire, s'il est célibataire.

Cette ailoaclton est réduite du moantnt de la sodle éventuelle des intéressés.

Article - Article 10 Durée du travail

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Au cas où les fnitocnos d'un EATM l'appelleraient à des tvaaux de nuit, sa rémunération dvera en teinr cptmoe par l'octroi d'une motaaorijn d'incommodité de 20 % (travail effectué etre 21 hreeus et 6 heures) du siralae myeon des EATM de la même catégorie talaalvirnt le juor (1).

Les tvruaax etnepcnexlios effectués un dimanche, un juor férié en drhoes de la journée de solidarité ou la niut seonrt compensés par une mijartaoon de 50 % du sarilae réel.

Ces mnoirjaotas drvoent s'ajouter aux mnoirojtaas légales puor hurees supplémentaires et srenot calculées sur la même base.

L'indemnisation de la journée du 1er Mai a leiu seoln la réglementation en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpstsiinois des arecits L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, aux termes delqulsees la msie en pcale dnas une errnptsiee ou un établissement du taarivl de nuit, au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du travail, ou son esxeinton à de nlluoeyes catégories de salariés est subordonnée à la ccoiuolsnn d'un accord de bahcrne étendu ou d'un accord d'entreprise qui diot ctnioner l'ensemble des cslaeus 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 crruoebalotals snot classés dnas l'annexe "Classifications".

Qnaud un salarié EATM remplit de manière régulière et hebtiaulle plreusius fnocntios revnleat d'emplois affectés du même échelon et nécessitant la msie en ouvree d'aptitudes différentes, il en srea tneu cpmote dnas 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 srea de 2 mios puor les EATM anyat 2 ans d'ancienneté.

Dnas le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des duex parties, celle-ci dvera une indemnité cpnroresodant aux herues

de tvaiarl qui aauniret dû être effectuées, suaf riononiaectn talote ou paelrlite par arcocd ernte les paetirs et suaf dnas le cdrae d'un licniemeeectn puor ftuae gvrae ou lourde.

En cas de licenciement, en pieailcrutr lruqose l'ETAM a trouvé un neouvl emploi, toeuts facilités lui sonret accordées sur juafitiicostn puor lui pmerterte d'occuper ce nevoul emploi.

En cas de chômage partiel, le préavis de l'ETAM démissionnaire srea réputé tnmeaetlot aocmclpi queul que siot l'horaire de tirvaal pratiqué pdnanet cttee période.

En cas de licenciement, puor rhcreheecr un emploi, les EATM snot autorisés, pdnanet la période de préavis, à s'absenter, en prévenant la dercioitn conformément aux dsstiioopnis communes, pandnet un nbmore d'heures égal par mios de préavis à la durée du tviraal hmidbdearaoe dnas l'établissement. Ces aensbces ne donornent pas leiu à réduction des attpnpeeiomns et les hreeus non utilisées ne srnoet pas payées en sus.

Le salarié aynat trouvé un emolpi ne peut, à ptrial de ce moment, se prévaloir des dtinopsioiss prévues aux alinéas précédents pdnanet le préavis rsatnet à courir.

Si le salarié a trouvé un nvueol epmoli pendant son préavis dnas le cdrae de son licenciement, il ne srea pas tneu d'effectuer la totalité de son préavis. Dnas ce cas, la piatre du préavis non effectué ne srea pas indemnisée.

La dtae d'expiration de son corantt srea clele de son départ.

Si le préavis est donné dnas la période du congé aennul de l'intéressé, le délai-congé ccemeormna à cirour après le rtuoer 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, suaf ftuae garve et à cotdnoiin d'avoir 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, d'une indemnité de lnneemieecct dscitne du préavis.

Le montnat de ctete indemnité est déterminé en fioncton de l'ancienneté dnas l'entreprise :

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

En tuot état de cause, le ttoal de l'indemnité ne puet excéder 4 mois.

L'indemnité de lennceiicemt versée ne porrua pas être inférieure à l'indemnité légale de leiecnicnmet visée à l'article R. 122-2 du cdoe du travail. Le caclul le puls fobravale s'appliquera au salarié.

Le saailre à pnrdrree en considération est le 12e du sralaie burt des 12 deenrris mios précédent le lmnceeicient ou, solen la frmoule la puls avantageuse, le 1/3 des 3 derrenis mois, étant etdennu que totue pmire ou gitioictrafan versée srea prise en cmptoe pro rtaa temporis.

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

Les années incomplètes devoint être reneteus : la fcaotirn de l'indemnité afférente à une année incomplète srea proportiùonnelle au nrboome de mios de présence ; tuot mios ionlepcmt ne srea pas pirs en considération.

Le mnatont de l'indemnité de liecennecmit ne suariat en aucun cas être inférieur à cleui fixé par la loi n° 78-49 du 19 jaievnr 1978 sur la mensualisation.

Atclrie étendu suos réserve de l'application des dtpioonssiis de l'article R. 122-2 du cdoe du tairval (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 lninimeceet puor mtiof économique, le mnatont de cttee indemnité est déterminé en fncoiotn de l'ancienneté dnas l'entreprise :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 2/10 de mios par année de présence ;
- à patirr de 5 ans d'ancienneté : 3/10 de mios par année de présence.

En tuot état de cause, le ttoal de l'indemnité ne puet excéder 4 mois.

L'indemnité de lcniencieet versée ne proura pas être inférieure à l'indemnité légale de leecmicnenit visée à l'article R. 122-2 du cdoe du travail. Le cuacll le puls faabrvole s'appliquera au salarié. *Aicrlte étendu suos réserve de l'application des dsosptiniois de l'article R. 122-2 du cdoe du tarval (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

Tuot EATM qui pdnrrea sa rrtathee bénéficiera d'une indemnité de départ en rerttaie égale à :

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

Le cclaul de ctete indemnité est fiat sur la bsae du siraale moyen des 12 dernries mios précédent la rupture, à l'exclusion des goiacairtitnfs à caractère aléatoire ou tropmriaee ou des smmeos versées à terte de rbueensmmreot de frais.

Le mtonant de l'indemnité, en cas de rputue de l'engagement à l'initiative de l'employeur, ne sarauit être inférieur à cueli de l'indemnité de lcnceieenmit légale.

Article - Article 16 Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de cnehmeagnt de résidence imposé par un cnenagmet de leiu de taravil et accepté par l'ETAM intéressé, les fias de déménagement asini que les faris de vogaye de l'ETAM, de son cijnnooit et de ses etfnas à cghrae sronet remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf csulae particulière du crnaott individuel, le cehamgnent de résidence non accepté par l'ETAM intéressé est considéré cmmoe un congédiement et réglé cmome tel.

Dnas ce cas, à la ddmene de l'ETAM, une lterte ctnostnaat le miotf de la résiliation du cnoratt srea jointe au cratiefct de travail.

Article - Article 17 Rapatriement et déménagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Sauf stonipulitas ctealcerntolus puls favorables, tuot EATM licencié (hormis le cas de faute grave), dnas un délai de 2 ans après un cangeemnht de résidence effectué puor les bioness du service, arua dorit au rmosueebmernt puor lui, son coniojt et ses efantns à charge, de ses faris de reaptnimraet 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 faris à egagenr dnas le cadre de l'application des aetcilrs 16, 17 et 18 de ce craipthe est soumis, au préalable et puor accord, à l'employeur. Le rmbemsnueerot 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 carihtpe fxie les cinonoitds particulières de taaivrl apeipblclas aux ingénieurs et caedrs des inrtiudses définies à l'article 1er des cesauls générales de la ceiovnotnn ctvlileco des isieurdtns de la maroquierie, acirelts de vgoyae et aterus

ieusrdtins s'y rnaatcatht ansii qu'au prnoesnel des oasinotagins snelyicads patronales.

Se tnrovuet visés tuos les ingénieurs et cdares queul que siot luer leiu de tvarail (ateliers, bureaux, sièges sociaux, etc.).

Il en est ansii également, suos réserve des aménagements que priourat prévoir luer corntat de travail, des ingénieurs et caedrs engagés puor erexcer lerus fitnocons dnas la métropole et qui, postérieurement à luer engagement, sareient affectés teipenemrmoart à un établissement situé dnas les trrijetos d'outre-mer ou à l'étranger.

Se tuornvet eclxus du champ d'application ainsi défini les représentants qui bénéficient du sauttt peorsnefisonl des voyageurs, représentants pelcrais sleon les artlices L. 751-1 et stvauins du cdoe du travail.

Article - Article 2 Définition des ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Pevenut prétendre au sttut " crades " lros de l'embauche :

- les ingénieurs qui ont une frooamitn tihuecqne sanctionnée par un diplôme ronnecu ou d'équivalence ursiiietnrvae ;
- les telairuits d'un diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce, les inttsitus d'études pqtuoilis et les écoles de nevaiu équivalent, ou d'un diplôme de secnod clyce de l'enseignement supérieur, ou d'un drtoaoct d'Etat, ou d'une agrégation puovru que leurs cnacnsaeiosns snieot mseis en oeuvre.

Peuvent prétendre également au statut " cedars " par poitmoron iternne :

- les pnloners jautnfsiit d'un nveiau équivalent aucijs par la priqtuae plfeosssnrnleioe et exerçant dnas l'entreprise des pioourvs de décision et de responsabilité.

L'ingénieur ou crade a le puls suonet suos ses odrres un ponenesrl assez nomburex cneonpramt des ETAM. Toutefois, dnas cinartes cas, l'ingénieur ou crdae puet ne pas avior de focotnin de commandement.

Ne snot pas visés par ctete définition les salariés affiliés à une ciasse de cedars en atiaiplocpn de l'article 4 bis de la cevotnionn clevolcile du 14 mras 1947 ou de l'article 36 de l'annexe I à ladtie convention.

La piitsoon hiérarchique des ingénieurs et caders est celle fixée par l'annexe " Csiifasoactlins ".

Les ptieras conviennent, puor flateciir la lucetre de la présente annexe, de désigner suos le vbcaloe cdares les ingénieurs et cdares dnot l'emploi csreonpord à la définition qui précède.

Article - Article 3 Engagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tuot egnmenaget proura être confirmé préalablement à l'entrée dnas l'entreprise par un caortnt de travail, une lrttee d'engagement ou tuot atrue domecnut snlpuiatt nmaetmnot (1) :

- l'identité des pteiars ;
- le leiu de tirvaal ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise ;
- le titre, neivau et échelon, catégorie d'emploi du salarié ;
- la dtae du début du conartt ou de la rioetalm de tarival ;
- la durée *prévisible* (2) du crtnoat s'il s'agit d'une retoialn de tivaarl tieopmarre ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée des congés payés et du préavis ;
- le saarile burt mseuenl sur la bsae de la durée appbicllae dnas l'entreprise ou de la durée cneuvnqe ertne les pateiars anisi que les areuts éléments éventuels de la rémunération ;
- la référence à la cnootveinn ceivclltoe nationale.

Lorsqu'un crdae est appelé à oupcecr un ptose dnas un établissement situé hros du trreirtie métropolitain, à la suite d'une mutation, il srea établi, anvat son départ, un cotnrat écrit qui précisera les ctodniions de cttee mutation.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dinsiopiotss de l'article L. 122-3-1 du cdoe du tirvaal faixnt les ceualss oeigbotirals d'un cotarnt à durée déterminée (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).* (2) *Terme elcxu de l'extension comme étant cnirtaore à l'article L. 122-1-2 du cdoe du tirvaal (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

Article - Article 4 Période d'essai

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tuot eenmaggnat puet coptmreor une période d'essai dnot la durée est fixée à 3 mois, éventuellement raeluvboenle d'un cmuomn accord.

Pdnenat le pemirer mois, les dueux pteiars snot libers de rmope à tuot mnoemt le croatnt ivdideniul snas être teeuns d'observer un délai-congé.

A l'issue du peiemrr mios padnent la période d'essai, un délai-congé réciproque de 15 juors devra être observé. Ce délai-congé puet peonroglr la période d'essai.

Peandnt cttee période de préavis, le cdrae srea autorisé à s'absenter dnas les ciotdninos fixées par la présente axnene à

l'article 14.

Article - Article 5 Modification du contrat

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tutoe mtcioifdioan de caractère idevduinil apportée à l'un des éléments énoncés à l'article 3 de ce charitpe fait, préalablement, l'objet d'une nvlleoue nicaitofoitn écrite.

En cas de midciatfoon cmnpotroat déclassement d'emploi, le crade diosspe d'un délai de réflexion de 1 mios puor fiare connaître son apictotcean ou son refus. Si la miofaitoidcn n'est pas acceptée par le cadre, son ruesf ne puet être considéré comme une rptuure de cntraot de tviraal de son fait. Si l'employeur, en conséquence, résilie le contrat, il dvrea au crade le préavis et les indemnités prévus aux atrilces 14 et suatvins du présent chapitre.

Lorsqu'un crdae est, aevc son accord, affecté à un pstoie mions rétribué, l'indemnité de congédiement à llleque il purriat aiovri dirot ultérieurement srea calculée au proarta du tpmes passé dnas chucan de ces elopims ctpome tenu, d'une part, du slairae miunmim au juor du limesennceit ceadnnsprorot à la catégorie peflsleonnnsrio à lauelltq il aaprpaniett au mmnoet de son déclassement, d'autre part, de son saalire réel à la dtae du licencielement. Son ancienneté tlaote srea appréciée solen les règles allbacpieps à son dernier emploi.

Article - Article 6 Remplacement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le rmeemplecant effectué dnas un ptose de cositsifaclin supérieure n'entraîne pas obiminrgtloeaet promotion.

Un reemnlacmept poorsiirve ne puet excéder la durée de 6 mios suaf en cas de madiale ou d'accident du turitlaie du poste.

Dnas les artues cas, le remplaçant dveneit tiuriatle du potse à l'expiration de ce délai.

Paednnt le peemrir mios du raelepmeclnt provisoire, le cadre intéressé cnutniero à reociver son sliaare antérieur (1).

Si la fcoiontn poirrsovie est conservée puls de 1 mios par l'intéressé, ce dneierr bénificiera tenprmoimreeat des compléments de slraiae cpeasnraonrodt à cette fnoioctn jusqu'à ce qu'elle lui siot retirée, et ce à ctepmor rétroactivement du pieermr juor du rpenemaclemt (1).

Les rcalmnmppeetes proiesivros effectués dnas des ptsoes de cisinotiaafcsls inférieures n'entraînent pas de cmanngchet de cfliotsailcsan ni de réduction de salaire.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application, d'une part, du prnicipie " à tvarial égal, sraliae égal " résultant des artilecs L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du cdoe du tvarial et, d'autre part, des diitnoispsos de l'article L. 140-2 du cdoe du tvarial (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

Article - Article 7 Promotion

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de vccanae ou de création de poste, il est recommandé à l'employeur de faire appel aux salariés de l'entreprise aptes à remplir les fonctionnalités du poste voulue ou à créer.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion, ne démontrera pas suffisamment ses compétences pour être intégré dans son poste équivalent à celui-ci dans la mesure où il bénéficiait antérieurement.

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

Article - Article 8 Maladie ou accidents

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les cas dans lesquels le salarié se trouve suspendu par suite d'accident ou de maladie dûment justifiés auprès de l'entreprise et donnant lieu éventuellement à une contre-visite complémentaire à la demande de l'entreprise, sont régis par 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 justifiés, le salarié percevra l'ensemble du salaire pendant 2 mois.

Le cas d'absence de 5 années de présence à 1/2 mois supplémentaire de salaire.

La majoration de la durée de l'indemnisation est accordée de plein droit lors de la période de 5 années suivant 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 pas dépasser, au cours de cette même année, la durée à l'issue de son ancienneté lui donnant droit.

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

Le salaire perçu pendant la période d'absence sera réduit dans la mesure de la valeur des pertes "espèces" auxquelles l'intéressé a droit pour la même période de travail :

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations versées par l'employeur ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la partie quotidienne.

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

En cas de perte d'intégrité du salarié par l'entreprise, la réduction sera de droit.

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

Dans ce cas, les indemnités ne seront payées 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 mentions énumérées ci-dessus doivent faire l'objet d'une déclaration de la partie du cadre. A défaut, cette omission pourra engager la responsabilité du cadre, y compris devant les tribunaux civils.

Le salaire net résultant de ce calcul ne sera pas 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 obligatoire 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.

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

Elles sont adaptées aux nécessités de l'organisation du travail et de la réalisation de son exécution.

Le sarilae des ingénieurs et cerads ont un caractère fraaioftire et snot établis (1) :

- soit, cmome puor les aertus catégories de pensnreol à régime de siearals bturs mensuels, en fcnoiotn de l'horaire qu'ils enceetffut ;

- siot par fabriot glaobl iunclant nmaemont les vaotnaiirs deus à des heeours supplémentaires osaeniclclones ou à des hreues de récupération effectuées par lures services.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dispniosos de l'article L.212-15-3-I du cdoe du taavril (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article - Article 13 Déplacements

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les fairs de vyogae et de séjour engagés puor les besinos du srvice soenrt remboursés par l'employeur.

l'ancienneté dnas l'entreprise :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année de présence ;

- après 5 ans d'ancienneté : 3/10 de mios par année de présence.

En tuot état de cause, le mnnotat de l'indemnité ne puet excéder 6 mois.

L'indemnité de Inciemienect versée ne proura pas être inférieure à l'indemnité légale de lcecmnneeit visée à l'article R. 122-2 du cdoe du travail. Le ccalul le puls fobaralve s'appliquera au salarié.

Le slaraie à pdnrre en considération est le 12e du siarale burt des 12 deenrris mios précédent le lmeicciennet ou, seoln la fmuorle la puls avantageuse, le 1/3 des 3 dnereirs mois, étant edetnnu que tutoe prime ou gaicfaritiotn versée srea pirse en cptome pro rtaa temporis.

L'ancienneté srea déterminée cptmoe tneu de la période de délai-congé, même si le préavis n'est pas effectué.

Les années incomplètes doveint être rneteeus : la firctaon de l'indemnité afférente à une année incomplète srea popoorlnnetrile au nmobre de mios de présence ; tuot mios ilncepmot ne srea pas pirs en considération.

L'indemnité de liecinnemcet ne srea pas due en cas de ftaue garve ou lourde.

Alirtce étendu suos réserve de l'application des dipisosntios de l'article R. 122-2 du cdoe du trvaail (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 leiemncicnet puor mtiof économique, le mnntaot de cttee indemnité est déterminé en fioncn de l'ancienneté dnas l'entreprise :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 2/10 de mios par année de présence ;

- à patrir de 5 ans d'ancienneté : 3/10 de mios par année de présence.

En tuot état de cause, le mnaontt de l'indemnité ne puet excéder 6 mois.

L'indemnité de licinmeecent versée ne porrue pas être inférieure à l'indemnité légale de lenniciemect visée à l'article R. 122-2 du cdoe du travail. Le cluacl le puls flaarbove s'appliquera au salarié. Alcrite étendu suos réserve de l'application des ditoiosnpiis de l'article R. 122-2 du cdoe du tvaiarl (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article - Article 15 Indemnités de licenciement pour motif personnel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Il srea alloué aux cedars licenciés anvat l'âge de 65 ans et après 2 ans d'ancienneté une indemnité dstcitine du préavis et tenant cmtope de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Le mntonat de cette indemnité est déterminé en fnoocin de

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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tout cadre qui privera sa retraite à partir de 65 ans s'il justifie du travail bénéficiant 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 basé sur la base du salaire moyen des 12 dernières mois précédant la rupture, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère périodique qui aurait été versée au cours des 12 mois ne saurait être prise en compte.

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

Article - 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, seront remboursés par l'employeur après acceptation d'un devis, sur présentation de pièces justificatives.

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

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 comporte 4 chapitres et 1 annexe :

- chapitre I : Préambule ;
- chapitre II : Présentation des caractéristiques ;
- chapitre III : Dispositions générales ;
- chapitre IV : Secrétariat des relations sociales ;

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre certifiant le motif 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 situation exceptionnelle mais favorable, tout cadre licencié (hormis le cas de faute grave) dans un délai de 5 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rentrée et de déménagement jusqu'au lieu de résidence précédente.

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

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

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

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

Article - Article 20 Prévoyance et retraite

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les salariés visés par la présente annexe doivent être affiliés à la sécurité sociale et bénéficient du régime de retraite des salariés dans les conditions fixées par la convention collective et ses annexes, sous réserve de l'acceptation des caisses.

- annexe I : Lexique.

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Autorisation :

autorisée à mettre son acte en accord avec une modification du contrat ou des conditions de travail en vigueur.

Annulation :

retiré pour fraude selon ses propres choix.

Consigne :

instruction précise qui doit être respectée.

Contrôle :

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

Document :

document sur la ligne de conduite à tenir pour aider à l'obtention précis.

Documents :

pièces écrites qui peuvent être accompagnées de dessins et qui sont remis des imprimés sur la nature et les conditions d'exécution d'un travail (ex. : gammes de fabrication,

nloecarnmte ...).

Expérience :

emlbne des casnencasions et du savoir-faire auqcis par une pqiurtae professionnelle.

Initivitae :

atoicn du salarié qui pprsooe ou fiat de sa pprroe décision ququlee chose dnas le cdare de son aoiumentone et de sa responsabilité.

Métier :

capacité à exécuter des tâches ou des opérations soien les règles de l'art.

Mdoe opératoire :

façon soeln lauallqe dovent être exécutés une opération ou un gpuroe d'opérations puor oitnber le résultat recherché.

Mnoyes à uetsilr :

tpye de machine, tpye d'outillage, nautre des matières premières et des accessoires.

Ntraue du tivaarl :

opérations à réaliser.

Opération :

enmesble des mnoyes que l'on cbnoime puor obietnr un bon résultat.

Odrre de succes-

soin des travaux

à réaliser :

détermination préalable de l'ordre selon lquel des taaurvx ou des opérations de même type, mias conerncnat des ptiudos ou des drsnetitiaeas différents, d'nvieot être réalisés.

Pnvlclaeoyoe :

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

Pomrgarme :

cngilorohoe et durée saivnut leuleslqes des tvaarux dvinoet être réalisés.

Responsabilité :

capacité à perrnde des décisions, à gairtnar le résultat de ses poeprrs anctios ou de ceells des pneonsres dnot on a la crgahe et à en rerdne compte.

Sioectn :

unité fnasait pitare d'un enbemlse (ex. : secotin piaqgue d'un aetleir de ficiaotabn ou sitcoen cniets d'un sericve comptable).

Technicité :

aptduie à maîtriser les différents aepcsts d'un métier.

Tuhecqine :

ebmensle des procédés et apcantlopis d'un métier.

Fiat à Paris, le 9 smbtepree 2005.

Chapitre Ier

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les pietars siaiagrtnes se snot eneutndes sur la nécessité de crniusote une gilrlle de catoslicinaisfs répondant aux driveses sitauntois de l'entreprise.

Ce système de conlsfiisaaicts diot ptrmetree d'accompagner les

évolutions tghcliuqenooes et faioervs de nuoveles osroagnainis du taarivl muiex adaptées aux codtions futreus de fntoincnmeoent des entreprises.

Cttee csfcioiaitlan répond à la volonté des oatigonsarnis siagetairnrs :

- de reconnaître les capacités aescqus par les salariés de la mrqeiaurinoe ;

- de fvorser le déroulement de carrière, ce qui sposue nmmoentat une prsie en ctpmoe par la peossfrion et par les eertnipses des impératifs de fiotomran ilainite et cnienuoe ;

- de pderrne en cmtope la pavnylceole et de la fisaervor ;

- de procéder à une rsmiee en odrre des saerilas minima.

Aavnt tutoe application, cquahe salarié se vrrea noeiftir par écrit le niveau, l'échelon et l'application de son elopmi qui lui arua été affecté accompagné des critères retenus.

Le salarié dispose, en cas de contestation, de 3 mios puor dadmneer à son eylpueomr des einilptcaxos sur le noeuvau csameesln qui lui a été affecté.

En cas de cosatnt de désaccord au naiveu de l'entreprise ou de l'établissement, il srea fiat aeppl à la cisimoomsn paatirire nalntaoie puor étudier les possibilités de prenvar à un accord.

A l'occasion de la msie en oruvee des classifications, au cas où clea entraînerait une mdoiioicftan de l'organisation du travail, il srea porté aittneon à ne pas puooevrqr une rmisee en csuae défavorable puor le salarié.

Par ailleurs, la msie en oruvee des nuvlooles csfctaoisnials ne peut, en auucn cas, crndouie à une diinouimtn du sarliae antérieurement perçu par le salarié.

Article - Chapitre II : Présentation des classifications

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La présente cifictsioasaln s'applique à l'ensemble des catégories de psornenel :

- ouvirres ;

- employés ;

- tniiceehns et aetngs de maîtrise ;

- cadres.

Elle est caractérisée par sa selposuse et sa facilité d'adaptation aux driveess évolutions des teheloogncis et des modes d'organisation du travail, noamtment dnas les estperenirs de tialle pteite ou moyenne.

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

Article - Article 1er Critères de classification

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La nomenclature classificatoire se fonde sur la hiérarchie des critères catégoriels par la mesure en œuvre des 4 critères qui se cumulent et se complètent :

- 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 respect des budgets, assurer une responsabilité complète de gestion, engager l'entreprise) ;
- la formation et l'expérience professionnelle ;
- la nature des activités et les compétences requises.

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

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

Autonomie et intégration sont deux notions indépendantes et complémentaires.

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

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

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

Article - Article 2 Niveaux de classification

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les niveaux de classification au nombre de 6 sont déterminés en fonction des critères énumérés définis à l'article 1er :

- niveau I : exécution d'opérations simples ;
- niveau II : exécution de travaux qualifiés ;
- niveau III : exécution de travaux très qualifiés et nécessitant de la force d'exécution ;
- niveau IV : pour la définition des postes utilisés et à la

réalisation des objectifs de certains d'activité ;

- niveau V : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs ;
- niveau VI : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

Chaque niveau est subdivisé en deux ou trois échelons (soit au total 16 échelons pour les 6 niveaux) afin de favoriser la mobilité des salariés selon leurs compétences et leur aptitude à remplir des tâches ou missions de complexité croissante.

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

La filière " employés " est également classée.

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

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

Ce système de classification permet ainsi :

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

Le salarié est donc classé non pas par rapport à un métier mais par rapport au poste occupé dans l'entreprise. Une modification des attributions, une responsabilité plus large ou moins importante ou un changement de classification (cf. art. 6 " Poste et niveau ").

Exemple du coupeur : la classification renouvelée au coupeur sera différente selon le produit fabriqué, les matières utilisées (coupe artisanale, coupe automatisée...), la matière utilisée (synthétique, tissu matelassé...), ou le cuir travaillé (le cuir ou l'autruche roulé étant de qualification), etc. La difficulté des tâches sera renommée par une classification à un échelon ou niveau supérieur.

La classification d'un poste permet de mieux le faire la détermination du niveau pour lequel l'ensemble des critères doit être pris en compte et de mieux faire la détermination de l'échelon au sein du niveau.

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

Ce lexique a pour objectif de préciser les termes 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 noeavuu système de classification, ortue les qurate critères csatnalss précisés à l'article 1er, pennd également en ctopme la paycoenllve de manière prsvgiosree et extensive.

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

- psierulus turavax de nurtae différente au sien d'un même stcuer d'activité où dnas le cdare d'une même spécialité ;
- l'ensemble des trvaaux au sien d'un même secuter d'activité ou dnas le cadre d'une même spécialité ou d'une même fitcoonn ;
- différents tvaruax qualifiés au sien de sutreces d'activités ditncitss ;
- l'ensemble des tvraaux les puls qualifiés d'une même spécialité ou d'un métier.

La pyvenlocale dnas le cadre de la nutrae des activités régulières srea matérialisée par la ptormooin à l'échelon supérieur du même niveau, plus par cllee au nevieu supérieur.

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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Snot également pirs en comtpe dnas le système de cssaailctoifin les apedtitus à apadetr les méthodes, à élaborer et mrttee en orveue des stooulnis nveleuols et à ivonner puor améliorer les résultats sur les plans tinuhqcee et économique.

Au même titre, les espiteernrsトイendnrt cmptoe des temps d'adaptation iictnafdis définis et annexés au taaeblu 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 prieemr empoli un salarié snas fomtraon et snas qitliicoafuan est affecté à des trauavx du niveau I, échelon 1.

Au puls trad au buot de 6 mios de présence dnas l'entreprise, il frea l'objet d'un blain pnirsoeensfol qui, s'il est satisfaisant, prruoa lui pteremrte d'être affecté à un empoli de cotlsiaiafcns supérieure.

Article - Article 6 Promotion interne

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Aifn de fsevioarr la pmprotoion interne, en cas de vncacae ou de

création de poste, il srea fiat apepl de préférence à un salarié de l'entreprise, supposé atpe à opeccur ce poste.

La pooromtin ietnnre est subordonnée à une période poratrobie d'une durée limitée à 6 mios dnas le neuovl elpomi objet de la promotion.

Paendnt la période probatoire, le salarié assrue la footincn de la qtliuaocfaïn à teinr et perçoit le saarlie corrndansopet à la clicistisafoan du poste.

Lrouqse les résultats de la période ptraobore snot satisfaisants, il est procédé à la ttauialorsin du salarié dnas l'emploi, Dnas le cas contraire, il reenrpd son aecnин ptsoe ou un emlopi équivalent. Ce retour ne puet être considéré cmmoe une rétrogradation.

Chapitre III : Dispositions générales

Article - Article 1er Révision

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les pnaiaearts sucaoix emexninat tuos 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 toecglouqenhis fnodetmaealns de la prfiosioesn porronut amener les ptreirnaeas siuaocx à adapter, moeiidfr la surcrute des classifications.

Avaauanprt les représentants en cssomimoin paastrrie ntlaanoe d'interprétation s'efforceront d'apporter des sotinouls aux qsnutieos soulevées par les cas d'évolutions tcnqieehooguls fondamentales.

Article - Article 3 Dénonciation

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le présent acrocd puet être dénoncé dnas les ctioinonds prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article - Article 4 Dépôt-extension

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le présent arccod srea déposé à la diroetcin départementale du tviaarl et de l'emploi selon les ciotninds prévues par la loi.

Les peartis sigarenaits denmeadnt 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

CSIFSOALTAICN DES EMPLOYES.

NVIAEU : I

DOITEFININ du navieu : Exécution d'opérations simples.

AIOMNUOTE :

Aomnuotie très limitée.

Reçoit des ciognens précises faxnit :

a) le pmgarrome ;

b) les mnoyes à usltieir ;

c) la nartue du tvraial ;

d) le mdoe opératoire (process de fabrication) ;

e) l'ordre de ssuccoeisn des tuvaarx à réaliser ;

f) les opérations de contrôle.

RLBNTSOSEAPIIE : La responsabilité est limitée à des vérifications slemips sur les opérations réalisées.

FRIAMOTON de bsa : Pas de fraiomton "éducation nationale" requise. Une première expérience prnoolelnsfese purroa faroesivr une pirseogrosn puls rapide.

EOLHECN : 1

NAUTRE ET DESCRIPTION

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

ELEHOCN : 2

NRAUTE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations spelmis à la mian ou à la micnhae solen des csninoges simelps et précises, aevc aqoiuistcn de la canianssso du matériel et de la vérification smpile de son réglage.

EELOCHN : 3

NAUTRE ET DESCRIPTION

Capacité d'adaptation puor l'exécution de différents tuaavrux revealnt de ce niaveu aevc l'utilisation de dmtuneocs thcqineues simples, si nécessaire.

NAEVIU : II

DNETIFOIIN du nveiau : Exécution de tavraux qualifiés.

AOUMINOTE :

Degré d'autonomie limité.

Reçoit des ceigosnns précises fnaixt :

a) le praorgmme ;

b) les meyons à utiliser.

Reçoit de splmies dciverites puor :

a) la nruate du tiavral ;

b) le mdoe opératoire.

Dsspoie d'une citeanre aiotunmoe cncnaeorn :

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

b) les opérations de contrôle.

RNASEISBPLTIOE :

Prise d'initiatives dnas l'exécution des travaux.

Rescpet des neomrs de vérification et de contrôle de conformité des travaux réalisés.

FAIOMOTRN de bsa :

Au mniumim CAP-BEP de la pofeiosrsn ou de la spécialité ou naveiu équivalent aqcius par la pitaruqe professionnelle.

EELHCON : 1

NUARTE ET DESCRIPTION

Pavyllcenoe d'activité ptrnoat sur duex ou tiors petsos d'une même section, dnot au mnois un pstoie de nvaeiu II-1.

Exécution d'opérations puls cemxloeps en qualité et en variété egnxaiet une expérience professionnelle.

EOHECLN : 2

NUARTE ET DESCRIPTION

Pnvyllcaloee d'activité au sien d'une même stoceil ou d'un même seutcer de production. Atiutpde à tlvaleiarr sur pusrlties

machines.

ELHCEON : 3

NATURE ET DESCRIPTION

Pvleycnaole d'activité au sein de 2 ou 3 sncetots ou sretetus de production. Exécution de travaux complexes nécessitant la caaosnicnsne du métier.

NIEAVU : III

DNTEOIIIFN du niveau

Exécution de travaux très qualifiés.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie élargi. *<RL > Reçoit de l'information détaillée concernant les opérations à effectuer.*

a) le programme d'activité ;

b) les moyens à utiliser.

Autorisation pour :

a) la nature du travail ;

b) le mode opératoire ;

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

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

RBINTOSPEASILE :

Cioutnitobrn ptaerlile à l'amélioration des processus de fabrication.

Piartpcouitan à la fotoriamm du pnnseoir oeuvrir sous la responsabilité d'un agent de maîtrise, d'un technicien ou d'un cadre.

Responsabilité dans l'obtention des résultats en qualité.

FTMROOAIN de base

Au minimum BEP ou BP de la filière ou de la spécialité ou niveau équivalent aux postes par la qualification professionnelle.

EOHECLN : 1

NATURE ET DESCRIPTION

Pyaloclneve d'activité étendue à plus de trois structures de production.

Exécution de travaux très qualifiés concernant des opérations

notamment spécialement employées et qu'il faut maintenir en fonction du résultat à atteindre.

EEHOCLN : 2

NATURE ET DESCRIPTION

Cessionnaiscne de tous les travaux de production d'un établissement et réalisation des opérations les plus qualifiées. Paoiipcartn à la mise au point de procédés nouveaux.

Article - Classification des ouvriers

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

NEAVIU : I.

DNIOIIETFN du niveau : Exécution d'opérations simples.

AMTNOUOIE :

Autorisation 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 travaux à réaliser ;

f) les opérations de contrôle.

RTOINSAPLEBSIE : La responsabilité est limitée à des vérifications siennes sur les opérations réalisées.

FOMIATRON de base

Aucun niveau minimum requis. Une première expérience préalable pourra favoriser une progression plus rapide.

ELHECON : 1

NATURE ET DESCRIPTION

Exécution de travaux et d'opérations élémentaires aisibles dans les situations de la vie courante.

ELHECON : 2

NTAURE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations et de travaux simples dans des situations précises.

Acituoqis de la consnancsaié éventuelle de tel ou tel matériel à utiliser.

EOCLEHN : 3

NTUARE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations et de tuvaarx puls variés et qui iuenlpimqt une capacité d'adaptation puor luer bnone réalisation.

NVAEIU : II.

DOFINETIIN du nvaeiu :

Exécution de tvruaax qualifiés.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie limité.

Reçoit des cinngeoss précises faxnit :

a) le pproamgme ;

b) les moenys à utiliser.

Reçoit de smileps dritvieces puor :

a) la ntarue du tarvial ;

b) la procédure et/ou le mdoe opératoire ;

Dpssioe d'une cnrteiae amoinotue cennanocrt :

a) l'ordre de siueocsscn des tuavarx à réaliser ;

b) les opérations de contrôle.

RBIOEIALSNTPSE :

Prsie d'initiatives dnas l'exécution des travaux.

Rescpet des nromes de vérification et de contrôle de conformité des tarvaux réalisés.

FARMTOOIN de base

Au miunmim CAP-BEP ou nveau équivalent auqcis par la puaqrite professionnelle.

EELOHCN : 1

NRAUTE ET DESCRIPTION

Pelaylvoce d'activité dnas l'exécution de truavax de ntuare différente dnas le cardé d'une même spécialité.

Exécution d'opérations puls ceoxempls en qualité et en variété engeiaxt une expérience professionnelle.

EOCLHEN : 2

NURATE ET DESCRIPTION

Pynaellcove dnas une spécialité.

Capacité à exécuter des opérations cexlmoeps et à friae fcae à des difficultés classiques.

ECOELHN : 3

NARUTE ET DESCRIPTION

Ccaionsansne de l'ensemble des tvuarax reiuqs par la spécialité et aiuptdte à réaliser des tvauarx dnas des soecints ou sctreues aurets que cuex où il erexcé hauetminlleebt sa spécialité.

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

NEVAIU : III.

DEIIIONTFN du nevaiu :

Exécution de tuarvax très qualifiés.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie élargi.

Reçoit de siplmes detvicies crncneonat :

a) le pgraromme ;

b) les moynes à utiliser.

Auointme puor :

a) la nutare du taviral ;

b) la procédure et/ou le mdoe opératoire ;

c) l'ordre de suceisocsn des tuavrax à réaliser ;

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

RSNPBALSOIETIE :

Cinotirbotun peiarltle à l'amélioration des méthodes et des procédures.

Pritoicaipatn à la fiomtroan du pnesnoerl employé suos la responsabilité d'un agent de maîtrise, d'un tnciheeicn ou d'un cadre.

Responsabilité dnas l'obtention des résultats en qualité.

FOIORTAMN de base

Au mniumim BP de la fotoinc ou de la spécialité ou niveau équivalent aiqcs par la piqrutae professionnelle.

EHCLOEN : 1

NRTUAE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations très qualifiées techniques, aritemtaivsids ou ceamcirlmeos poanuvt fraie apepl à des cnoscansaiens conenxes par rporapt à cleles reesqius par la spécialité ou le sectuer d'activité.

ELEHOCN : 2

NAUTRE ET DESCRIPTION

Cnssaiance de tuos les tvaruax d'une spécialité ou d'un seuectr et réalisation des opérations les puls qualifiées.

Piopataitircn à la msie au pinot de punodtrcios nouvelles.

Réalisation d'analyse de données qtvateauinits et qluatiaeavis puor eqpiexulr les résultats et peterrtme de les améliorer.

Article - Classification des techniciens et agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

NIAEVU : III.

DFEINIOTIN du naeivu :

Exécution de tauarvx qualifiés.

Cnoudtie de travaux.

ANOUTOMIE :

Degré d'autonomie élargi.

Reçoit de sleipms dcirveiets crenocnant :

a) le prarmogme ;

b) les monyes à utiliser.

Aounmitoe puor :

a) la ntuare du tavairl ;

b) la procédure et/ou le mdoe opératoire ;

c) l'ordre de scescsoiun des tuarvax à réaliser ;

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

RLIAOEBPSINTSE :

Cuibnotriotn petrliale à l'amélioration des méthodes et des procédures.

Pciptaoiartn à la firatomon du prnoeensl oeruivr et employé.

Responsabilité dnas l'obtention des résultats en qualité.

Ortsgaanoii et cotiadrooinn de salariés.

FAOMORTIN de bsae :

BTS ou DUT de la ftoction ou de la spécialité ou niaveu équivalent aiuqcs par la prauqtie professionnelle.

EHCELON : 3

NARUTE ET DPIOERSCTN :

Capacité au coihx et à la msie en orevue des méthodes, des techniques, des procédures et des meoyns hlbatueleemnt utilisés. Oragnastoiin et coradtionion de salariés.

NAIVEU : IV.

DFNIIOTEN du neivau :

Responsabilité du cohix des mnoeys et de la réalisation des objectifs.

AOTONMIUE :

Aiootunme s'élargissant pvsrmisenoreget par délégation d'un supérieur hiérarchique (ou deetcmrinet du cehf d'entreprise). ROIAITNSLSPBEE :

Puet ptraegar une responsabilité de gestion, aevc ou snas responsabilité budgétaire, aevc un crade de naeivu supérieur et/ou eeexcr un codnnammemt sur des salariés ou guerops de salariés des nuevias I à IV.

FORIOAMTN de bsae :

BTS-DUT de la pfssoerion ou de la spécialité ou niveau équivalent aiucqs par la pquraite professionnelle.

EOLHCEN : 1

NRTAUE ET DSOTPRCIEN :

Osaiigtnaron et crtdioaonion d'un grpoue de salariés, et/ou capacité à l'amélioration des méthodes, des procédures et des moenys heelaiemlnutbt utilisés.

EOEHLCN : 2

NUTRAE ET DTPRESIOICN :

Oioaainstrgn et ctarodoiinon de guorpes de salariés, et/ou

pciatitiaporn à la rhcecrehe et à la msie en overue de sotuoilns nouvelles.

ELHECON : 3

NTUARE ET DTPIORIESCN :

Pitacoirapitn à la cionaridoton de l'activité d'ensemble d'un scetuer maetntt en overue des techniques, des méthodes et des procédures stabilisées.

NEAVIU : V.

DITOIFEINN du naieu :

Pipoatcirtian à la définition des poegramrms et à la réalisation des ofcbtjeis de cnrtees d'activité.

AOITOMUNE :

Gndrae autonomie.

Apdittue à la prise de nebmeourss ieivntaitis puor l'amélioration des résultats.

RTPLONISBISAAE :

Par délégation du naeviu hiérarchique supérieur (ou drtinceeemt du cehf d'entreprise) pargate ou amsuse la responsabilité complète de la geotsin de son service ou dmnoaie d'activité.

FROIAMOTN de bsaе :

BTS-DUT de la porfoissen ou de la spécialité ou nevaiu équivalent auciqs par la puaqrte professionnelle.

EHELOCN : 1

NRTUAE ET DSICTEORPIN :

Ppoaciiattirn à la croitiooadnn de l'activité d'ensemble d'un scctuer meatntt en ouvree des tcheuiqens évolutives et/ou de noeellvus technologies.

Apdtitue à la coicenptn et à la msie en place de siouonlts nleoevlus puor améliorer les résultats sur les plnas tqeucnhe et économique.

Article - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

NEVAIU : IV

DEOINIFTN du naeviu :

Pitpotairican à la définition des pagrmomers et à la réalisation des ofijebtcs de cnetres d'activité.

AUNMOIOTE :

Aontiuome s'élargissant pensreosivermgt par délégation d'un supérieur hiérarchique (ou deteciermt du cehf d'entreprise).

RAOTLPSEBISINE : Puet pgartear une responsabilité de gestion, aevc ou snas responsabilité budgétaire, aevc un cdrae de nieau supérieur et/ou ercexer un cnmamnoedmt sur des salariés ou goprues de salariés.

FOITROMAN de bsaе : Ingénieur ou cdrae diplômé ou nvieu équivalent aicqus par la ptquriaie professionnelle.

ELEOCHN : 3

NTRUAE ET DEIS RTPICON :

Fctnoion prnmateett à un ingénieur ou à un cardé débutant d'acquérir une coasinsnacne de l'entreprise, de son organisation, de ses méthodes et de ses tiehne cuqs (durée de 6 mios à 1 an).

NVEAIU : V

DFONEIIITN du navieu :

Responsabilité du ciohx des mneoys et de la réalisation des objectifs.

ATOOIUMNE :

Grndae autonomie.

Autdipte à la prise de nebmrœsus ivitanties puor l'amélioration des résultats.

REAINSLBOSIPTE :

Par délégation du naeviu hiérarchique supérieur (ou drecnetmiet du cehf d'entreprise) paagtre ou aumsse la responsabilité complète de la gsteoin de son sriceve ou dianmoe d'activité.

FOTOMAIRN de bsaе :

Ingénieur ou cardé diplômé ou naveiu équivalent acquis par la puqarite professionnelle.

EEHLCON : 1

NRUTAE ET DOSCEPTRIIN :

Ingénieur ou crdae menattt en ovuree une compétence technique, commerciale, administrative, économique, financière, judiuqrie ou sociale.

Approte une crtioibnotun iprntmtoae à la geisotn d'un srvecie ou d'un scctuer d'activité de l'entreprise, anisi qu'à la définition et à la réalisation des objectifs.

NTRAUE ET DSOICERTPIN :

Ingénieur ou cadre, ayant une expérience confirmée dans plusieurs spécialisations. Assure la responsabilité complète de la gestion d'un service.

NIVEAU : VI

DEINOIIFTN du niveau :

Participer à la définition de la politique de l'entreprise

AOMOTIUNE :

Amélioration très large de l'engagement et d'initiative au niveau décisionnel.

RBOISTENLAISPE :

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

FMOROTAIN de base :

Ingénieur ou cadre diplômé ou ayant une expérience professionnelle.

ECHLEON : 1

NRATUE ET DORIPECITSN :

Ingénieur ou cadre ayant une expérience très étendue dépassant celle 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.

EEHLOCN : 2

NRUATE ET DRIOSTEPCN :

Crade assure la direction générale de l'entreprise. Dirige l'ensemble de son entreprise.

comprend les fabriqués suivants :

- accessoires de brevet ;
- articles de chasse et pêche ;
- accessoires pour chaînes et câbles ;
- accessoires de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sécurité automobile/maritime ;
- attaché-case, pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, cuir et cuir ;
- boîtes et cartes en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bretelles pour montres ;
- cartables, sacs d'écolier ;
- étuis à chéquier ;
- étuis à clés ;
- étuis à dents de petite taille pour bijoux et objets ;
- étuis spécifiques pour jumelles, appareils de photographie et de cinéma ;
- malles, valises ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;

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 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 et circonscriptions dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, accessoires de voyage, chasse-sellerie, gainerie, accessoires en cuir, notamment visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro 192-Z et suivantes (à l'exclusion des cuirassés en cuir, accessoires de voyage et accessoires techniques, sacs et valises en cuir pour chaussures) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en vertu de toute nomenclature.

Dans les fabrications visées sous ces rubriques sont notamment

- pelruleofteis ;

- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;

- porte-habits ;

- scas dames/fillettes ;

- scas hmomes ;

- scas de sropt ;

- scas de voagye ;

- scas spécifiques photo, aviveoisdul ;

- shaecos puor celcys et mtcoyolecs ;

- serviettes, porte-documents ;

- torsucess de toilette ;

- tressuos de ptteie mainoquerire (maquillage, manucure, couture) ;

- tsosuers d'écolier ;

- vlaises ;

- vanity-case...

Cette ltise est non exhaustive.

Article 2 - Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2005

Le présent accord srea déposé à la dircction départementale du tiarval et de l'emploi seoln les codtonniis prévues par la loi.

Les pretias snitgraieas dnedenamt l'extension du présent aanvnet à l'ensemble des etnsieerrps cemropiss dnas le camhp d'application défini à l'article 1er.

Fiat à Paris, le 8 nemobre 2005.

- ateiclrs puor cnihes et chtas ;

- areltics de sellerie-bourrellerie ;

- ailtcers de seilelre automobile/marine ;

- attaché-case, pilote-case ;

- baudriers, équipements militaires, cruneeits en ciur ;

- boîtes et cftfores en ciur et artues otjbes habillés de ciur ;

- baletcres puor mtonres ;

- cartables, scas d'écolier ;

- étuis chéquier ;

- étuis à cefls ;

- étuis dervis de pittee mouaqnierrie ;

- étuis spécifiques puor jumelles, aailrpeps de pihoptarhgoe ;

- malles, ctnaenis ;

- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;

- purtellfeoeis ;

- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;

- porte-habits ;

- scas dames/fillettes ;

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 ltrree du 8 arivl 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 Fnarce y cpmoris dnas les DOM dnas l'ensemble des indstries de la maroquinerie, atiecrils de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bcelatres en ciur nmnearmoelt visées par la nrnuaoitmece de l'INSEE suos le numéro : 192-Z et snvitauas (à l'exclusion des corirueos en cuir, achtiers dvires en ciur à uasge technique, seellems et talons en ciur puor chaussures) asni que les atrues activités citées ci-dessous en dorehs de totue nomenclature.

Des faiacirbtos visées suos ces rberuiuqs snot nmnotmeat cmieropss les fnacoïrabts sevnuiats :

- atirelcs de brueau ;

- atirlecs de cahsse et pêche ;

- scas heomms ;
- scas de sorpt ;
- scas de vyoage ;
- scas spécifiques photo, adeiviuosul ;
- scaceohs puor cecyls et myoolctces ;
- serviettes, porte-documents, tusesors de teottile ;
- tsroesus de peitte mruenaqiroe (maquillage, manucure, couture) ;
- trusoses d'écolier ;
- viesals ;
- vanity-case ...

Ctée litse est non exhaustive.

anairospitis individuelles.

Article 3 - Objectifs et priorités

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Les ptenrieaars sauicox sthoeainut mislbeoir l'ensemble des myoens etsxanits en matière de ftoimaron puor répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux. Aussi, il est de l'intérêt général de poovomriur la frootiman dnas les danomeis stuvinas que les piarets jgenut prioritaires. La présente litse n'est ni esvaxuhite ni hiérarchisée :

- thuceiqens et tilogeonehcs nleevolus ;
- développement et créations d'automatismes et luer uitotlisain ;
- commerce, et ntaemonmt cmrceome inanioaterntl ;
- uasge et développement de matériaux nuaeuvx ;
- amélioration des cniottoins créant la qualité en atpdanat la qocaaifluiitn ;
- amélioration et maîtrise de la ciaomcmntioun et de l'informatisation ;
- aaittoapdn et amélioration des méthodes de maneniantce ;
- développement et aociliptpan de la sécurité ;
- cnoacassnine de l'entreprise et son erennnovmniit ;
- atcaustolain des cnescnonsaias pfeerseslnnoils ;
- pnrfmeoeeneecntit des cncnsoneisaas pflnorselioseens ;
- foimarton économique ;
- gitosen ...

Dnas ctée optquie srea particulièrement visée :

- tutoe aticon pranmteett d'acquérir un diplôme ou un trtie à finalité pnsiroelfsnoele ou une qflieucaiotan polnfrsleoseine établie par la CPENF ou rnouncee dnas les cssiaofatcliins de la cnoientevon clctlevoie de bnharce ;
- tuote aicton au bénéfice des salariés dnot la quifotailcain est ianuifsnste au rrgead de l'évolution des tcgeoolnihes et des ontarginsoias ranposet dnas toute la msuere du plsbssoie sur une ptaaelnorinsssoin du pucoarrs de fotmiroan en ftiocconn d'une évaluation préalable des acquis.

Il est noté que les fnomoirats à la sécurité prévues à l'article L. 231-3-1 du cdoe du tarvial snot à la crgahe et suos la responsabilité de l'employeur. Ces fntoiroams ne snot pas ipmtueblas financièrement sur les fdnos du paln de formation.

La réalisation de cet oibtecf nécessite à l'évidence des imessnttsineves matériels, mias ceux-ci ne tvnrroeut luer pline efficacité que s'ils s'accompagnent de la vaitroaolsn des rsuseceros hmeaiuns iiebnldanessps à l'amélioration du penotitel d'adaptation et d'innovation des entreprises.

La famoriton peninrsfoellsoe ctusotnie l'un des oltius privilégiés de ce développement. Elle diot prertemt aux salariés d'acquérir ou d'améliorer les ciaesnocnsans et savoir-faire nécessaires à l'exercice de luer activité et elle diot développer lrues capacités d'adaptation ansii que luer évolution. La frotamoin réalise ansii la nécessaire crvcnogenee ernte les bsneios économiques et les

Puor ce faire, les pieatrs à l'accord cnnevonneit :

- de réduire les différences constatées d'accès à la foobaritmn puor les salariés des peittes et meenonyseetrnerpsis ;
- de dneonr aux icaentnss représentatives du pnnseorel et au pernonsel d'encadrement de l'entreprise, un rôle esinestel puor arsseur le développement de la foirmatn professionnelle, nmaometnt par l'information des salariés sur les dsfoitpiiss de fatoomirn asini que luer acmnpageemcont dnas l'élaboration et la msie en oueve de luer porjet penrnsoeifsol ;
- de fsairvoer l'égalité des hoemms et des femems dnas l'accès à la ftrioamn plesrlinonseoe snas acunue discrimination.

Article 4 - Organisme collecteur

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Le FHTARC est l'OPCA de la bnrhace maroquinerie. Dnas le cdare de la délégation du FORTHAC, l'association AFORMA, créée spécifiquement par la fédération de la maroquinerie, ecrxee son activité suos le contrôle du ceisonl d'administration ptiaarie du FOHRTAC à qui elle rned ctopme annuellement.

Les enireptsres de puls de 10 salariés aevc un cdoe NAF 192 Z deorvt vreesr au FHRTOAC :

- 0,5 % de luer mssae slraiale au ttire de la paseoroissfnaliotin ;
- tuot ou ptraie du 0,9 % de luer msase saallriae au ttrie de la foaimorthn plsfeoelnsnroe aevc un vrsenmeet minumim de 0,4 % de luer mssae salraliae obligatoire.

Les ersrpnteies de moins de 10 salariés aevc un cdoe NAF 192 Z deonrvt vreesr au FROTAHC :

- 0,15 % de luer msase silraiale au titre de la poofriilaetinsssoan ;
- 0,4 % de luer masse siallraae au titre de la fotairomn professionnelle.

Il est noté que les fdnos de psranifeniooositsaln senrot réservés etne atures :

- aux actoins de foaormtin liées aux cnraotts et périodes de pnsrfoanesolstoiaiin ;
- aux aonctis de préparation et d'exercice de la foinotcn tlaoture ;
- aux dépenses de fietcnnenoonmt des cnteers de ftoiaromn d'apprentis ;
- aux dépenses de fenmennotocnit 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 CNEPF réunit l'ensemble des pateriarnes soacius de la banchre dnas les mêmes modalités que clles de la cimosismon piaraire de barnche de la ceninvtoon ctvllieoce en dreohs de la présence de l'administration. Elle se réunit à la dndmaee de l'une des ptiaes et au mions une fios par an et dnas les 4 mios après sntrugiae 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 qnaiioutflacis est financé par un prélèvement sur les csioniotats des fodns de ponlonasosetriisiafn en vguueir dnas la litmie de 2 % gérés par le FORTHAC.

La CNEPF devra eainmxer périodiquement l'évolution qvauittaine et qatalaitvie des empolis et qualifications, en tennat cpmote nneatomm des tavuarx réalisés par l'observatoire poripctsef des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les cosulionncs et remctaodnaoims qu'en trie la CPENF en matière de priorités de ftaoimron ploernelosfisme snot mis à la dopisitson des chefs d'entreprise et des icnnsaets représentatives du personnel. Une définition des mnisoiss confiées à l'observatoire des métiers srea établie ultérieurement par la CPNEF en recpest de l'accord noainatl iteonoisnrfnsreel du 5 décembre 2003.

Article 7 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Puor lui prrmettee d'être aectur de son évolution, le salarié ayant 2 ans d'activité dnas une même eirrpertnse bénificiera d'un eneteritn iieudivndl au miunimm tuos les 2 ans. Cet etntreein puet se farie à l'initiative de l'employeur cmome du salarié. Il puet être réalisé à l'occasion de l'entretien anneul d'évaluation. Il a leiu druant le tmeps de travail.

Au crous de cet entretien, ponrruot être évoqués les otifjebcs de pnisofsrotealinsioan du salarié, les fnoamtrios nécessaires puor y aievrr asnii que la msie en oveure du dirot iduinevidl à la friotmaon (DIF).

Le but de cet ertnetein est de pmertetre à cauhqe salarié d'élaborer ses pojtes pferisnsneolos au rgread des développements de l'entreprise.

Article 8 - Passeport formation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Les fntanioors sueviis par le salarié sronet recensées à son iantvitie dnas le " psaesport fiaromton " qui rste sa propriété et dnot il gdrae la responsabilité d'établissement et d'utilisation.

Le paepsrsot ruopegre les fntioorams dnot a bénéficié le salarié et qui ont donné leiu à une atettotsian précisant la faomtiron suivie, ses résultats en teerms d'aptitude et cifentarit qu'il a svui aevc assiduité le sage et éventuellement a ssaafit aux épreuves prévues à l'issue de celui-ci. Les éléments du psparset snot ctueonns dnas l'avenant du 20 juillet 2005 à l'accord nitoanal inrnpsitofnosreeel du 5 décembre 2003.

Article 9 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Tuot salarié puet ddaemnr à bénéficier d'un blain de compétences mis en orvhee pnadent le tmeeps de travail. Toutefois, à sa dmaende après acorcd aevc son employeur, le salarié puroa réaliser tuot ou prtaie du blain de compétences en dorhes du tmeeps de travail.

Le bailn de compétences a puor oebjt de pmretetre au salarié d'analyser ses compétences pierellsenonofss et peenosrlnels asini que ses apieduts et ses suotiahs d'évolution. La psire en crahge financière de cette acotin puet être assurée dnas le carder du paln de fotmraion de l'entreprise, de la période de pnsslnoaisioeiatforn ou du congé ivinuidedl de fooaimtrn (CIF). Il puet être décompté du dirot ideividun à la famiotorn (DIF).

Après 20 ans d'activité prolnfeoenlsise et, en tuot état de cause, à competr de son 45e anniversaire, tuot salarié puet bénéficier, suos réserve d'une ancienneté muimnim de 1 an de présence dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un balin de compétences mis en oveure dnas les ciontinods ci-dessus. La psire en cahgre financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la ddmenae du salarié par le dssiooptif du CIF ou par culei du DIF.

Article 10 - Validation des acquis de l'expérience VAE

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Tuot salarié puet fraie reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un ttrie pfieorssnonl ou une cictoaritefin à finalité pissnloenfeorle ou une qtaoifluiacl reunocne par la branche. Ctete démarche vtianorloe du salarié puet s'inscrire dnas le cdare du DIF après arcocd de l'employeur ou dnas le cdare d'un congé de vodaialtin des aicqus de l'expérience financé par le dsioitspif du CIF.

Tuot salarié puet dneemdar à bénéficier d'un congé de votiaaldin des aicqus de l'expérience dnot la durée ne puet excéder 24 heerus de temps de tiraval consécutives ou non. La damnede d'autorisation d'absence diot se firae au mnois 2 mios aavnt la dtae de vdaltioan des acquis. L'employeur a 1 mios puor firae connaître sa réponse par écrit.

Après 20 ans d'activité poneefrosnlsle et, en tuot état de cause, à copemtr de son 45e anniversaire, tuot salarié puet bénéficier, suos réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dnas l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une viaadtloin des acquis de l'expérience.

Article 11 - Le plan de formation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Le paln de faormotin est un outil privilégié de la msie en oeuvre de la gsoetion prévisionnelle des eimolps et des compétences.

Les eireptrenss vnoreleilt à l'égalité d'accès à la fotimraon des salariés quel que siot luer sexe. Les prietas rlnlapepet que le paln de foroamtin est préparé à l'initiative et suos la responsabilité du cehf d'entreprise ou de son mdirantaae qui le csunrtiot aevc le comité d'entreprise (ou d'établissement) ou à défaut des délégués du personnel.

Les catinustloons par les iactesnns représentatives du pnerosenl de ce paln se déroulent asnii cqahue année :

- établissement de la pratommargi ;
- siivi de la réalisation ;
- blain final.

Par ailleurs, en alppcoitan de l'article L. 934-4 du cdoe du travail, ce paln de fitrooamn cpnomred :

- les aoincts d'adaptation au ptose de taavril ;
- les aointcs liées à l'évolution des epmolis ou au mnitaein dnas l'emploi ;
- les aocqins de développement des compétences.

a) Aatipotadn au psto de travail

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer poste de travail, nmtanmeot au rregad de l'évolution des emplois, des tgonclihoes et des organisations. Il vlelie au mitanien de luer capacité à oceucpr un emploi.

Lusqore le coût des meresus d'adaptation nécessite luer msie en overue sur plseruuis années, le cedlnreiar de ctete msie en oveure diot être défini en caetiorntcn aevc les représentants du personnel. L'échéancier établi diot teinr cpmtoe des impératifs économiques de l'entreprise, du coût des mesures de foormaitn nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi des pcbluis au présent accord.

Ces fatminroos snot effectuées sur le tmeeps de tiaavr et rémunérées au tuax normal.

L'ensemble des coûts afférents à ces fmooarints est iplmbuate sur la ptiaiaroipctn au développement de la ftroaomin ponlnforlsiesee continue.

b) Actnois de ftoramion liées à l'évolution des eioplms ou ppctrinaait au mteainin dnas l'emploi

Les fmaooinrts à l'évolution des emolpis ou pacapnritit au

mitiaenn dnas l'emploi snot mises en ouvure pndaent le tpmes de taviarl et rémunérées au tuax normal.

Par arcocd préalable et écrit du salarié, ces finaortmos peuvent, à crnncoecre de 50 % de la durée tlatoe de la friotmoan préparée, snas que ctete durée puisse excéder la lmtie de 40 heeours par salarié, cudnorie à un dépassement de la durée aullenne légale ou cnoennllvneitoe alablpicpe dnas l'entreprise. Dnas ce cas, les heerus de fmotraoin effectuées, pendnat des juros ouvrables, au-delà de l'horaire alpliabpc dnas l'entreprise snot rémunérées au tuax normal. Elels ne sbsnseut pas les mjaoointoras puor hueres supplémentaires, ne dennont pas leiu à rpeos cutempansoer et ne s'imputent pas sur le cegnnotint anuenl d'heures supplémentaires.

Puor les salariés dnot la durée du taarivl est fixée par une cvnitneoon de fifraot en juors ou en heures, les heeours ecatebeffus au-delà du fraoit snot limitées à 4 % de la durée aluenne du foarfit en heerus ou en jours.

c) Aotcnis de fmaooitn avant puor ojebt le développement des compétences

Les ainctos anayt puor obejt le développement des compétences snot les aocints qui piernpitcat à l'évolution des qoncatiuafis du salarié. Si la foromtian est validée par un titre, un diplôme ou une attaiotestn de capacité ou rcaaacosinnsne de branche, elle puet dneonr leiu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvleels capacités acquises.

Ces actions, par aorccd écrit ertne le salarié et l'employeur pvoaunt être dénoncé dnas les 8 jruos de sa conclusion, puveent se dérouler en dorehs du tpems de tivraal effectif, à ccneuocrre de 50 % de la durée toatle de la faormotn préparée snas que cttee durée puisse excéder 70 hereus par salarié ou 5 % du fofiat appliqué puor les salariés dnot la durée du taraivl est fixée par une citvoennon de ffiraot en juros ou en heures.

Les hereus de froomtian réalisées ainsi en deorhs du temps de tavidal donnent leiu au versement, par l'entreprise, d'une acoillatoln de formtiaon d'un mntonat égal à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié. Cette acolialtaln de frtomiaon est ipmalubte sur la pcaiiptarotin au développement de la foaostrmin pslfleornsneioe cntonue de l'entreprise.

L'accord signé ertne l'employeur et le salarié définit les egngtamnees pirs par l'entreprise, si la fmorotain est validée. Ces engtmeaegs doienvt préciser les priorités d'accès aux fointcnos ou potses dplbneiisos croosnrpadent aux cssnennicaaos acquises, le cas échéant, les cionintds d'accès à une ccaftisoislain cnomrofe au noveul epmloj occupé ou la manière dnot cette aciton s'inscrit dnas un parurocs de vatiodialn des auqics de l'expérience ou de réorientation professionnelle.

Ces enagtemnges droevnt être remplis, au puls tard, 12 mios après la viladaiotn de la formation.

Article 12 - Droit individuel à la formation DIF

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Atqcouisiin du DIF

Conformément à l'article L. 933-1 du cdoe du travail, tuot salarié tiultiare d'un CDI aaynt au monis 1 an d'ancienneté bénéficiera anmunneelet d'un DIF de 20 hurees par an. Le DIF srea cmaulblue dnas la lmtie de 120 heures.

Les salariés en CDD pneuevt bénéficiier du DIF dès lros qu'ils ont travaillé 4 mios consécutifs ou non au cuors de la même année. L'employeur diot les prévenir de luer droit. La durée de luer droit est calculée pro rtaa temporis.

Puor les salariés à tpmes partiel, la durée acuiqse au trite du DIF est calculée pro rtaa tmepliers culbumale jusqu'à 120 heures.

Le décompte des heerus de DIF se fiat par année civile, siot 14 herues puor l'année 2004 et 20 hereus puor les années suivantes. En cas d'embauche ou de rtupure du ctoant de tiavarl en curos d'année civile, les drtios au DIF snot aqcius au pro rtaa temporis. Priorités d'utilisation du DIF

Les aonctis de friotoamn demandées dnas le cdrae du DIF dvioent pteatpcir au développement pnensrofiesol des salariés. Aifn de poioumvror les aoincts du paln de formation, l'employeur puet frmlouer des poipnsiroots aux salariés.

Les acoitns éligibles au DIF relèvent siot des priorités de branche, siot de l'une des catégories suetvians :

- les acntios de portoiomn ou les aoticns d'acquisition, d'entretien ou de piceerthocmennft des connaissances, teles que définies à l'article L. 900-2 du cdoe du tiraavl ;

- les acoitns de fomiatorn aanyt puor oejctbf l'acquisition d'un diplôme ou d'un trite à finalité professionnelle, d'une qcalaiuftoin piiflnoesnelroe établie par la CENPF ou d'une qilafoutaiic poierlnenfolsse roeucnne dnas les caflcsnitisoais d'une cooentnvin clceilotve de bhcanre teells que définies à l'article L. 900-3 du cdoe du travail.

Uiliaotstin du DIF

Cauhqe salarié est informé annuellement, sloen la réglementation en vigueur, du nrombe d'heures diopiesnlbs dnas le cdare du DIF.

La msie en oureve du DIF relève de l'initiative du salarié, en loiasn aevc son entreprise. Si elle émane d'une pistiropoon de l'employeur, elle nécessite l'accord fomrel du salarié. Le coihx de l'action de fiaortomn svuiie est arrêté après acrocd formalisé ernte le salarié et l'employeur.

L'employeur a 1 mios puor fraie connaître sa réponse au demandeur. En cas d'accord, le coihx de l'action de famiotorn est arrêté par écrit entre l'employeur et le salarié.

Lrusoqe dnarut 2 exciecers clivis consécutifs, le salarié et

l'entreprise snot en désaccord sur le choix de l'action de fooarmtin qui srea suive en apialtcpcion du DIF dnot la msie en overue a été sollicitée par le salarié, ce dñeerr bénificie de la prat du FGNOIECF dnot il relève, d'une priorité d'instruction et de la prsie en crghae financière de la firmaootn de son congé iiieuvdndl de fomrtiaon suos réserve que sa denadme croponedrse aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dnas ce cas, lrusqoe que le salarié bénificie d'une psrie en cagrhe financière de son CIF, l'entreprise ou l'OPCA dnot elle relève est tneu de vreers au FECIOGNF le maontnt de l'allocation de fotrmiaon cnaoerrsondpt au droit aqjucs par le salarié au titre du DIF, et les firas de fitroamon calculés sur la bsaе d'un mnatot horaire, fixé à 9,15 Euors de l'heure.

Déroulement et msie en ourvee du DIF

Les anciots de ftroaimon utilisées dnas le cadre du DIF puorrrt être mesis en ouvere pneadnt le temps de triaval par aocrd entre l'employeur et le salarié.

Si l'action de fmiaoortn a leiu en doerhs des heerus de travail, le salarié bénificiera d'une atialoolcn de foitomran caredonprnost à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Les firas de fmtraioon et les frais anxenes croorapsndnet à l'action de frtimoan snot à la craghe de l'entreprise et s'imputent sur la papiicoitatrн au développement de la foomrtian professionnelle.

Les frais anexens ne pneevut dépasser le mntanot du coût pédagogique de l'action de formation.

Les acntios de frootman sviuies dnas le cadre du DIF pneevut vienr en complément de cles rleent du paln de ftaormin de l'entreprise ou de celles reneavlt de la période de professionnalisation.

Rrtupue du contrat

En cas de leeiimccnent du salarié, suaf Inceieecnmt puor fuate garve ou lourde, le salarié diot présenter sa ddnmaee de DIF avnat la fin de son préavis. La dadneme puet porter sur l'intégralité des doits auicqs et non utilisés. Le moantnt de l'allocation est calculé sur la bsaе du slraiae net perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise. Les seomms coonanrrsdept à ce mnaontt servent, exclusivement, à fnaeincr tuot ou parite d'une aitcon de blain de compétences, de vildatoian des aiuqcs de l'expérience ou des acontis de formation.

La damende de DIF ne puet avoir puor efeft de pengolor la durée du préavis. A défaut d'une tlele demndae ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le mntnoat cdsrnanoerpt au DIF non utilisé est perdu.

En cas de démission, le salarié puet denamedr à bénificier de son DIF, par ltrete recommandée aevc accusé de réception envoyée ou rmiese en mian prproe aevc décharge, impérativement, dnas les 8 jruos saunvit la réception de sa lettre de démission par l'employeur, suos réserve que le mnantot non utilisé svree emsvnucexilet à fcinenar tuot ou ptirae d'une aticon de bialn de

compétences, de formation, de vativdiaon des auqcis engagée avant la fin du délai-congé qu'elle ne puet avior puor effet de prolonger.

En cas de départ à la rtetriae ou de msie à la retraite, les hreeus retsnat aueisqcs au titre du DIF ne snot ni uaebilists ni transférables.

Article 13 - Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Elément mtouer dnas le déroulement d'un paocrus professionnel, la période de plieanioftosaoinssrn pemret aux salariés impliqués dnas une démarche de cnemgeanh liée à l'évolution des teoehnilogs ou de l'organisation de l'entreprise, d'accroître luer qualification, ou leurs csnesaincaons peileonsflonsres fvnraiosat le mtaniien dnas luer emploi.

Ces ainctos ont puor oebjt de ptermerte aux salariés de sruive des anctios de ftarmoion rveaenlt du paln de frtoiamon de l'entreprise, en vue de luer peemnecifentornt pisesfnoonerl et de l'accroissement de luer qualification.

Il apparaît cnnpedaet nécessaire d'ajouter que le pennroesl d'encadrement juoe un rôle irntaopmt dnas le reoarmcnpeht ertne les beoniss des esrrintepes et cuex des salariés en matière de footiamrn et il exerce, dnas sa foocntin d'animation, une responsabilité dretice de fmiratoon des salariés. Ctopme tneu des bnoiess de frtaomon dnas les eernprsteis aifn d'utiliser au mieux les rceuessros spéciifiques internes, le pesrnneol d'encadrement puorait bénéficier d'une faritmoon adaptée aifn d'améliorer ses capacités de formation.

a) Pcuibls prioritaires

Snot considérés comme pblicus poreriiitras :

- les salariés les mions qualifiés et, en particulier, cuex dnot la qiticaofulan prellnoenssfoie n'est pas reconnue par un titre, un diplôme ou un cetircifat de l'enseignement pfeisosnrenol ;

- les salariés n'ayant pu bénéficier au curos des 3 dernières années d'une aciots de formation, siot au trtie du paln de frtmaooin de l'entreprise, siot dnas le cdrae du congé ivineduidl de fmiaoortn ;

- les salariés de tuos nuveaux dnot l'emploi est en évolution, rneorntat des difficultés d'adaptation à celui-ci, asini que cuex devnat fiare fcae à des mouitnas iediunllersts et à l'évolution des systèmes de pocutdiron et, en particulier, cuex âgés de 45 ans et puls ou cuex anyat puls de 20 ans d'ancienneté d'activité porlsselienfone ;

- les salariés après un roeutr de congé maternité ou un congé ptreaanl ;

- les salariés qui evgnaesint la création ou la resrpie d'une

ernrspitee ;

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du code du travail dont les truvaillers handicapés.

b) Durée malmeline de fotoarmn ouverte

La durée des foratminos oueretvs au titre du présent accord devra répondre aux bnsseois des différentes catégories de piublc ptiiarroie ci-dessus définies.

La foiraotmn prroua être dispensée en une ou peilsurus fios : elle ne pruroa être d'une durée totale inférieure à 35 heures, et chacune des sesnsois ne pourra être inférieure à 2 journées.

c) Pneandt le tpmes de travail

Les aocnts de plioofastrsnioesann se déroulent pendant le tpmes de travail.

Par arccod écrit entre l'employeur et le salarié, elles peuvent se dérouler en dhroes du tpmes de tiraval dnas la lmiite de 70 heures par an.

Article 14 - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Les partis staigrenais iceinnt les ertensireps à fioasverr l'insertion des jeneus ou la réinsertion paoifenssne des ddnmreueas d'emploi par la csinucoln de ctaornts de professionnalisation.

Le caotnt de posanistneairiooflsn a puor obejicf de prmeette à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un ttrre à finalité professionnelle, une qcliaatiuof penfosoillesne établie par la CNPE ou une qotilfcaaiun pelnforosleisne rncenoue dnas les catnacslfosiis de la cenvniootn cettlicvoe de branche.

C'est puorouqi le présent arccod slngiuoe l'importance du rôle du tuuter dnas la msie en oruvee du cntrat de poefrasninoaiistlson aifn d'assurer un suivi de qualité de nrtuae à artiendte les ocebjitfs fixés par les différentes piraets de ce contrat.

Le cantot de psnfoniiseroatoalism est un crontat de tivaral de tpye particulier, soit à durée déterminée puor une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de passoanfrliointoiesn étant alros csmriope etnre 6 et 12 mois.

a) Pbilic dérogatoire

La durée de l'action de profioslanstsoaienin qui fiat l'objet du cntrat de pifinsaooeirlsntsain cloncu puor une durée déterminée ou la durée de l'action de peisrsisnofntlioaaan qui se siute au début du canrtot de ptelsnfiaorosonsian clnoci puor une durée indéterminée peut, si bsoien est, être portée jusqu'à 24 mios puor :

- tuot juene ou ddenamuer d'emploi sortis du système éducatif snas qiaouitacfiln plnoerisfesnoe ronunce ;

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

- totue froiotman ou tuot paocurrs pisaronsnsifneoat prtemtanet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un ttrre à finalité poerllsisonenfe ou une qaiialuocitfn plsnnierfsoeole renocnue dnas les cliitiscoasfnas de la cvnoitneon cvocitllee de barhnce ;

- faivresor l'embauche et la palsfiosnnroiseatn des daneuderns d'emploi de 26 ans ou plus.

Les atinocs d'évaluation, de paianntroiseson du proarcus de formation, d'accompagnement erxnete et de formation, dont bénéficie le tirltuaie du contrat, dovniet être au mnimium d'une durée crosimpe entre 15 % et 50 % de la durée du conatrt ou de l'action de potfoinnloiraasesisn - quluee que siot la durée du contart - snas poovir être inférieure à 150 hruées et dnas un mumxaim de 1 200 heuers sur 2 ans. Les aocnts de faootirmn snot miess en oeruve par un orgasimme de farmooitn ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dossie siot d'un svicee de formation, siot de mnyoies de foamtoirn identifiés et structurés.

Lrousqe le ctnoart de prnsfeaoiotsnisoan est suos fmroe de CDD, les firoamtons dovnert déboucher atnaut de fios que c'est posisble sur une eaubcmhe en CDI.

Article 15 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Aifn d'accueillir et d'accompagner les salariés en cntrat ou en période de professionnalisation, l'employeur puet désigner un tteur sur la bsa du volontariat. Le ttueur est chargé :

- d'accueillir, aider, ifroenmr et gieudr les bénéficiaires de la pfiserosatsliinnooan ;

- oginaserr aevc les salariés concernés l'activité de ces presoenns dnas l'entreprise et cueirntobr à l'acquisition de savoir-faire pfoslnnoeiress ;

- aessurr la liosain aevc le ou les onseirmgas chargés de la foiraotmn des bénéficiaires.

Puor pretrmtee l'exercice de ces mnsiisos tuot en cunnotnait à eexrcer son emlpoi dnas l'entreprise, le tuteur, ctopme tneu de ses responsabilités particulières, diot dsoseipr du tpmes nécessaire aifn d'être dsopniilbe puor aeurssr le sivui des tialtruis du crntaot ou de la période.

Puor fievsaror l'exercice de cette fiocnotn tutorale, le salarié diot aivor bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une foimraotn spécifique.

Les coûts de farimootn des tuteurs, asni que cuex liés à l'exercice de la fintcootn tutorale, sroent pirs en craghe dnas les letiims

fixées par décret.

Article 16 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

L'apprentissage est un moyen d'accès privilégié à l'emploi et au poste de l'entreprise pour les jeunes. Il permet d'assurer la transmission de savoir-faire et des compétences tout en débouchant sur un diplôme.

Les parties signataires, par le présent accord, déterminent les modalités et de la prise en charge par le FORTHAC.

Ainsi, il est convenu d'apporter un soutien financier aux centres de formation d'apprentis préparant à des diplômes professionnels par le biais de subventions de fonctionnement. La totalité de ces subventions ne saurait excéder 30 % du fonds de placement (0,5 % de la masse salariale). Chaque année, la commission permanente de la commission centrale pour la formation des dépendants et les personnes possédant des handicaps d'ajuster les montants 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 professionnelle ne peuvent comporter de clauses défavorables dérogant au présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pour l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se fixent dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 15 décembre 2005.

textile, de l'habillement et du cuir.

FGOCNIEF : fonds de garantie du CIF.

OCPA : organisme de formation agréé.

Qofacuitliin : une action de formation est dite qualifiante si elle débouche sur une qualification reconnue par la CCN de la formation ou par la CPNEF. Il peut s'agir aussi de toutes autres actions de formation.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Article - Annexe Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation Industries de la maroquinerie

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

La présente annexée appelle l'accord du 15 décembre 2005 sur la formation professionnelle concernant et s'applique au secteur d'application visé par l'article 1er du présent accord dans le cadre des activités de l'OCPA professionnelle 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 continue ;
- 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 CNEPF ou toutes autres actions de formation.

2. Coûts 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 continue 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 demandeur d'emploi de plus de 26 ans ;
- de 15 Euros pour une action de formation caritative ;
- de 10 Euros pour une action de formation qualifiante.

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée reçoivent une rémunération minimale fixée par décret.

3. Palier de formation pour les équivalents de 10 salariés

Dnas les eieerstnprs de mnios de 10 salariés, la pisre en crghae financière srea effectuée sur la bsaе d'un tuax hraoire de 30

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

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 puor oejbt de déterminer les coodinnits et modalités de prsie en chrgae par l'OPCA de la mrneiqoruaie - le FORTHAC.

Considérant l'article 16 de l'accord sur la foatormin prolnenlfssioee en mrnaeioruiqe du 15 décembre 2005 ;

Considérant les diisootpisns de la loi du 4 mai 2004, mfaoidit l'article L. 983-4 du cdoe du travail, et de l'article R. 964-16-1 du cdoe du taiarvl ;

Considérant la nécessité d'assurer aux ctrnees de ftiamroon d'apprentis de la profession, les mnoyes pproers à répondre à cet objectif,

Les peratis stinreaaigs décident :

I. - De pruiosvure l'effort de développement de l'apprentissage dnas les ietsuinrds de la maroquinerie, en ptrocualieir dnas le Basisn parisein qui ctpome puls de 25 % des efetfifcs d'apprentis, mias aussi dnas les régions où des fctianrabs de mqruraiineoe prévoient d'intégrer des arniipepts en 2006.

II. - D'affecter aux cteenrs de friaomotn d'apprentis staiunvs :

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 naitnoal iesrnonfrsietpnol du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage petial codifié, la mnruiroqeiae décidait de s'exclure du cahmp d'application didut accord.

Les petairs saiairgnets cneovninnet par le présent accord d'annuler puor l'avenir cette décision d'exclusion vionrtaole du cmhap 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

Erous au maximum, aevc un plonfad aeunnl par ersnrpteie de 1 500 Euros au tirte des coûts pédagogiques.

- à l'école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un mntanot de 364 000 Euors ;
- au lycée prsnenioefsol Clément-de-Pémille, BP 89, 81302 Graheult Cedex, un moantnt de 86 000 Euros.

Ces maonnts sonret prélevés sur la cteloce de la portcipiatian au développement de la ftoraomin pnoolissenerle ctiounne due par les eeperntss des scateurs de la maroquinerie, ctete ctctloee étant effectuée au 1er mras 2006 sur la bsaе de la msase srailaale 2005.

Cette aafeoctitfn corspoernd au respect de la lmiite de 30 % du fnods de professionnalisation.

III. - Que les cteerns de fitraoomn d'apprentis, diesatneritas des fonds, présenteront au cenoisl d'administration du FAHTORC - ou de l'instance patiaire chargée par leidt cesionl d'examiner cttee qisetoun - les jfitiitacusfs snuaitvs :

- ojfbices puiurvsos ;
- eeicftffs concernés par niveau et par diplôme ;
- mnotnat des fairs de fennnecimotnot ;
- état des roquesress de fnaemnecint ;
- délibération du cisnoel d'administration praraitie du CFA.

La sctoien plrsnnleifsooe prtraiaie de la maqinreoiure srea chargée du sviui des présentes dpniostioiss et de luer exécution.

IV. - De cunlcore le présent accord puor une durée déterminée de 1 an.

Fiat à Paris, le 12 mai 2006.

Les prteais décident de rdnrieoje et de sengir l'accord ntinoal sur l'indemnisation du chômage petial codifié ci-joint, anisi que tteus les maicidtofoins apportées à l'accord postérieurement.

Fiat à Paris, le 12 mai 2006.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 12 mai 2006

Le présent acrcod s'applique en Frnace y cpioms dnas les DOM dnas les iiesudrtns de la maroquinerie, alitres de voyage, chasse-sellerie, gainerie, btealres en cuir nmaenleomrt visées par la nmlreacnotue de l'INSEE suos le numéro : 192-Z et sunavits (à l'exclusion des crorueos en cuir, arcetils deivrs en cuir à usgæ technique, smeellets et talons en cuir puor chaussures) ainsi que les aertus activités citées ci-dessous en drheos de ttoue nomenclature.

Des faictiaonrbs visées suos ces riuubrques snot namenomtt csmieorps les fiirocantbas svitunaes :

- aeilrtcs de bureau ;
- aielrtcs de cshase et pêche ;
- acriltes puor cienhs et cahts ;
- aetrlics de sellerie-bourrellerie ;
- atclires de sleleire automobile, mriane ;
- attaché-case, pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, citnueers en ciur ;
- boîtes et ceofrtfs en ciur et auerts oebjts habillés de ciur ;
- blaecrtes puor mretnos ;
- cartables, scas d'écolier ;
- étuis chéquier ;
- étuis à cefls ;
- étuis drveis de ptiete mrorniequaie ;
- étuis spécifiques puor jumelles, apprieals de ppgahoorihte ;
- malles, ceatinns ;

- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- pelleitfeuros ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- scas dames/fillettes ;
- scas homems ;
- scas de sport ;
- scas de vyogae ;
- scas spécifiques photo, auuoiedsvil ;
- scecaohs puor clyecs et mcylootecos ;
- serviettes, porte-documents ;
- tseousrs de teltotie ;
- torusess de pittee marouiqinere (maquillage, manucure, couture) ;
- trusseos d'écolier ;
- valesis ;
- vanity-case ...

Cette lsite est non exhaustive.

objectif,

les ptiaers siaignretas décident :

1. De prruousvie l'effort de développement de l'apprentissage dnas les itersudnis de la maroquinerie, en pecuailitr dnas le bissan piseiran qui ctopme puls de 25 % des efctifs d'apprentis.
2. D'affecter au crtnee de ftamorion d'apprentis, école Grégoire-Ferrandi,28, rue de l'Abbé-Grégoire,75006 Paris, un mnnotnat de 400 000 ?.

Ces mtnatons sonret prélevés sur la cettloce de la ptricaiopaitn au développement de la fotoirman peelrsilofsonne cutninoe due par les epnirsteres des secrteus de la maroquinerie, ctete cocelte étant effectuée au 1er mras 2010 sur la bsaie de la masse saialarle.

Cette aitceatfofn csoornerpd au respct de la lmiite de 30 % du fnods de professionnalisation.

3. Que les crtenes de farmooitn d'apprentis, dtaenstiiaries des fonds, présenteront au csnoeil d'administration du FORTHAC, ou de l'instance pritiaae chargée par lidet coniesl d'examiner ctete question, les jitfatcsiuifs svitans :

? otibefcjs pvsiroouuis ;

? efiffetcs concernés par naeivu et par diplôme ;

? matonnt des fiars de fnentoncmienot ;

? état des rceresouss de finmeneanct ;

? délibération du cnioiesl d'administration paarirtie du CFA.

La soeitcn pfrlensonelosie ptrirriae de la mqnoreiriuae srea chargée du suvii des présentes diistipoonss et de luer exécution.

4. De cunocrl le présent aorccd puor une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 11 mai 2010.

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 aroccd a puor ojebt de déterminer les cioldtinnos et modalités de prise en chgrae par l'OPCA de la maroquinerie, le FORTHAC.

Considérant l'article 16 de l'accord du 15 décembre 2005 sur la foatmiorn pnsiesnoelorfle en mrnoiarequie ;

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

Considérant la nécessité d'assurer aux ctrnees de fioaostrmn d'apprentis de la profession, les myneos prperos 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 avr 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 Paris Cedex 02.

Monsieur,

La fédération française de la maroquinerie ayant pris la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011 de ne pas prioriser les négociations en vue du renouvellement entre le FRAOHTC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une société paritaire propre, nous procéderons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs cotisations légales au FORTHAC, à savoir :

l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA

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 avr 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 ayant pris la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011, de ne pas prioriser les négociations en vue du renouvellement entre le FRAOHTC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une société paritaire propre, nous procéderons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs cotisations légales au FORTHAC, à savoir :

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 établissements de la maroquinerie, aux articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bateaux en cuir notamment visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des ceintures en cuir, articles d'accessoires en cuir à usage technique-semelles et taons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en droites de tête de nomenclature.

Des articles visés sous ces rubriques sont notamment compris les suivants :

? articles de bureau ;
? articles de caisse et pêche ;
? articles pour ceintures et ceintures ;
? articles de sellerie-bourrellerie ;
? articles de selle automobile/marine ;
? attaché-case, portefeuille ;

FORTHAC, commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du tissage ;

? l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle dans le secteur de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des accords 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 fréquente l'objet d'un dépôt auprès de la DRCCIE (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 partielle du 12 avril 2011.

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

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

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2011

Le président.

? l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, commun aux industriels de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du tissage ;

? l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle dans le secteur de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des accords 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 fréquente l'objet d'un dépôt auprès de la DRCCIE (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 partielle du 12 avril 2011.

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

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

Le président.

? baudriers, équipements militaires, cuiriers cuir ;
? boîtes et cartoises en cuir et aciers obétijs habillés de cuir ;
? bretelles pour matelas ;
? cartables, sacs d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à cœurs ;
? étuis de papiers de papier mirroir ;
? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
? malles, valises ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? protège-titres ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
? porte-habits ;
? sacs dames/fillets ;
? sacs hommes ;
? sacs de sport ;
? sacs de voyage ;
? sacs spécifiques photo, appareil photographique ;
? sacs pour ceintures et mycoétiques ;
? serviettes, porte-documents, portefeuilles de poche ;
? trousse de toilette ;
? trousse de toilette maquillage (maquillage, manucure, couture) ;
? trousse d'écolier ;
? valises ;
? vanity-case ?
Cette liste est non exhaustive.

Cet accord s'applique aux établissements de la branche qui ne déposent pas d'un régime de frais de santé ou celles qui ne déposent pas d'un régime de frais de santé au moins équivalent en termes de garanties.

Le présent accord, clcnou puor une durée indéterminée, purora être dénoncé par lerte recommandée aevc avis de réception, par l'une ou l'autre des ptares staiaregns en rceensptat un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord corntuea à pouirdre ses effes jusqu'à l'entrée en vuuegir de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pdneat une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Une négociation sera organisée dnas le mios suivant la réception de la dénonciation.

Le présent aocrcd porura être révisé par aenanvt en cas de cannegemht dnas le rnsombmeret de la prat de la sécurité sicaole en acolpaitpn de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail.

Le stiinaagre qui dnmaede la révision du présent arcocd diot aresdesr aux aetrus ontiarngosis comaponst la cooismsmn patiriae un pjoert de naovue ttxee puor le (ou les) article(s) concerné(s) par lerte recommandée aevc dmdeane d'avis de réception.

Toute damedne de révision qui n'aura pas autobi à un acrocd dnas un délai de 6 mios à ctpomr de la dnamede de révision sera réputée caduque.

Article 11 - Extension. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aocrcd est édité en dix eiexralemps orniuagix puor rseime à caque oarotignasin slcycaine et dépôt dnas les citnioodns prévues aux atrilecs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Conformément aux dosnoipstiis de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les ptares sartianiegs cneivonnent de demander, snas délai, l'extension du présent accord.

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

Signataires	
Patrons signataires	FFM
Syndicats signataires	FNAACFE-CGC FS CFDT FNP FO CMTE CFTC THC CGT

Le présent acrcod est coclnu puor une durée déterminée de 1 an.

En vigueur non étendu en date du 14 juin 2017

Le présent accord a puor oebjt de déterminer les cnotnidios et modalités de piers en cgrhae par l'OPCA de la mrrniqueaie ? OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'accord sur la formtaion psroelneosne en mainrrqueie du 22 décembre 2011 ;
Considérant les dsionostpiis de la loi du 4 mai 2004, manifoidt l'article L. 6332-16 du cdoe du travail, et de l'article R. 6332-78 du cdoe du tariavl ;

Considérant la nécessité d'assurer aux cetrnes de footmairn d'apprentis de la profession, les mnoyes poperrs à répondre à cet objectif,

Les ptares sernigatias décident :

I. ? De porusvuire l'effort de développement de l'apprentissage dnas les ineusdtrs 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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La brhcnae de la mnaiqruroee est composée de geadrns eterirspens mias asusi de noreubsemis TPE. Les epnrseiers de moins de 20 salariés représentent 80 % du nbrome d'entreprises de la branche. Les pneairerts scoaiux espèrent ainsi renoecfr l'attractivité des métiers de la bnrhcae par l'instauration d'un régime de fairs de santé.

Article - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Par cet accord, les paneeitras soaucix suonihaett définir les cidotnios de msie en ?uvre, au sien des enspreerits rvlaeent de la civneootnn celvcitoe nnolaiate de la maroquinerie, d'une curuetvore clvcilotee oatrliogbe en matière de rnbeomerlusets complémentaires de faris de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés.

Cet acrcod prote sur les pionts stanvuis :

? une gatnaire faris de santé minimale, qui répond aux olaboiitngs raievelts au « cnaortt raopsnbesle » asni qu'à la crvtuoree minamie légalement aalpblicie à cpometr du 1er Jainver 2016 ;

? une répartition des cootintasis ernte salariés et employeurs.

Pour la msie en ?uvre des obaigolitns mieilnmas fixées par cet accord, les eeripsterns de la brhcane ont tuote ltadtuie dnas le cihox de l'opérateur d'assurance ; il luer aiparentpt d'ailleurs de fsaiemlror la msie en pcale de luer régime firas de santé au meyon de l'un des atces judrequis visés à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité soacie (accord collectif, aocrcd référendaire, décision unilatérale de l'employeur).

II. ? D'affecter aux cherets de foimaotrn d'apprentis saunvit :

? La Fabrique, 6-8, anvhee Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un mntnaot de 400 ? 000 ? ? ;

? CFA des copogmanns du doveir et du tuor de France, 1, pacle Saint-Gervais, 75004 Paris, un manotnt de 35 ? 000 ? ? ;

? CFA pulibc de Maine-et-Loire, rtoue de Narcé, CS 50015,49605 Brain-sur-L'Authion, un matnnot de 50 ? 000 ? ? ;

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

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

? CFA du pyas de Montbéliard, rue des Frères-Lumières, 25200 Béthoncourt, un mtannat de 49 ? 040 ? ? ;

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

Ces mtannots seonrt prélevés sur la ccollete de la paitirt pocan au développement de la faiotrmon pnsllfseeiorne cnunoite due par les eprenirstes des seeturcs de la maroquinerie, ctete cocellte étant effectuée au 1er mras 2017 sur la bsae de la mssae saalrie 2016.

III. ? Que les crteens de fotaorimn d'apprentis, dateasirients des fonds, présenteront au cnoesl d'administration d'OPCALIA ? ou de l'instance ptaiarie chargée par l'diet cesniol d'examiner cette qsoiutens ? les jaisticfictus staiuvns :

? otibfjces poivsiruus ? ;

? etfcfeis concernés par naeviu et par diplôme ? ;

? mtonnat des frais de fmoinotenennct ? ;

? état des rseources de financement.

La sioclen pfnosresneilole ptiriraae de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suvii des présentes diioontipss et de luer exécution.

IV. ? De colrcne le présent arcocd puor une durée déterminée de 1 an.

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La présente CPNPI se réunit au mmiumm toirs fios par an selon un ciandree de négociation défini en début d'année en vue des minossis qui lui snot confiées ainsi que les négociations annuelles, tlnnaieres et quinquennales. Lourqe la CNPPI se

réunit et sttaue entlpeneeoxlceimnt à titre de cosiomismn d'interprétation ou de conciliation, les firas de déplacement qui résultent de ces réunions soenrt pirs en cgrahé au-delà de la ltmie de hiut tporsrants par des oaagsrionnits seniydlacs et par année civile, visée à l'article 9 de la coteonvinn collective.

Accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FNP FO ; CFTC CTME ; URSTHC CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

La brnchae de la mqreraiinuo rgrupeeoe des TPE, PME et qqueuels guerops aynat une envegrue internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité des métiers de la bncarhe cmmoe la maroquinerie, la gareinie en pasanst par la selerlie et le bracelet-montre en ciur etnre autres.

Ces eetnrrpises dnas luer diversité ont des pntois communs. Ce snot des etrpsrieens qui teriavnalt sonuevt aevc le setecur du lxue ce qui dmaende un vari savoir-faire. Les qualités exigées dnas les métiers de cttee activité snot la patience, la minutie, la dextérité. Les ariltecs fabriqués snot des scas à main, de la pitete maroquinerie. Pamri les salariés, la prat féminine des etficeffs se siute aouutr de 80 %.

Ainsi, les parraitenes soacuix de la bhrance de la mnoaiirerque ne peuvent que ctaeostnr la fotre représentation de la ptiauploon féminine dnas nos industries. Cependant, ces mêmes piteanreas considèrent que l'exercice d'un emplpoi ou d'une activité prnssleinfoioee n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sxee ; que le fiat que cneritas elmopis soenrt puls feemrtont féminisés ou masculinisés ne cusiotnte en ancuue manière une fatalité.

En actaipoiln des dspiisonotis de la loi du 9 mai 2001 rltvieae à l'égalité pseirlenofonle etnre les hmomes et les femmes, de l'accord nataoinl ioietrenfesnsorpl du 1er mras 2004 ralitèf à la mixité et à l'égalité ponsielnefsrole entre les femems et les hemoms et de la loi du 23 mras 2006 rtivalee à l'égalité saarlaile entre les hommes et les femmes, les piarettraens scouaix rsaencoiesnt que la mixité dnas les eplmios des différentes catégories pnselneeiflooss est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre saciol et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des eesrtipnes de développer la mixité et l'égalité pnlfsssoeinele que ce siot au neaivu du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération ou bein des cncitiods de travail. Une bnone aloractuiitn entre la vie plfiseernlonose et la vie pserenlnloe ctrnbouie aussi à une merlulee égalité et mixité professionnelle.

Article - 1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

Le présent aorcccd s'applique en Fnacré y copmriss dnas les DOM dnas l'ensemble des intduisers de la maroquinerie, acirlets de voyage, chasse-sellerie, gainerie, btraeecls en ciur nmneoamlret visées par la ntclnameuroe de l'INSEE suos le numéro : 15.12-Z et stiavnu (à l'exclusion des coreurois en cuir, alicerts devris en ciur à uasges techniques-semelles et talnos en ciur puor chaussure) asini que les aurtres activités citées ci-dessous en doehrs de tuote nomenclature.

Des fciaitonrabs visées suos ces rbuerquis snot naeotmmnt cepsomris les fiinrabctoas stanuives :

? aeiltcrs de beruau ;
? arectils de csahse et pêche ;
? aceirlts puor chenis et chtas ;
? aircetls de sellerie-bourrellerie ;
? aetlcirs de selrlie automobile/ minrae ;
? attaché-case, potlie csae ;
? baudriers, équipements militaires, ceuinetrs ciur ;
? boîtes et cfotrefs en ciur et aeruts oejtbs habillés de ciur ;
? btarceles puor mtnore ;
? cartables, scas d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à celfs ;
? étuis dirves de ptite muorenrqaie ;
? étuis spécifiques jumelles, aprpailes de pihgpharoote ;
? malles, cniuetas ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? prfueoleitles ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
? prote hibats ;
? scas dames/ fieletts ;
? scas hemoms ;
? scas de sport ;
? scas de vyagoe ;
? scas spécifiques photo, aouiusvdiel ;
? socaches puor clyecs et melocyots ;
? serviettes, porte-documents,
? tssruoes de tltteioe ;
? tsruseos de ptetie mreiorquanis (maquillage, manucure, couture) ;
? trseouss d'écoliers ;
? vlaises ;
? vanity-case ?

Cette litse est non exhaustive.

L'application de cet accord de barhnce diot prtemere d'aider les ersnteipers à élaborer le ceonntu de luer aoccrd ou paln d'action aifn de remédier aux inégalités qui proarenuoit être constatées.

Afin de ceinoilcr la primauté de l'accord de bhrnace (art. L. 2232-5-1 du cdoe du travail), et l'obligation puor les epirestenrs d'appliquer la loi du 4 août 2014, puor l'égalité réelle ernte les fmeems et les hommes, les eeirrneptss doievnt mrette en ?uvre a mminia les dsioipintoss du présent acorcd puor les 3 ou 4 dameinos d'actions reetnus dnas luer prpore aoccrd ou paln d'action en fotncoin de luer effectif. Ces dtocioisispes s'appliqueront à l'échéance des arcocds d'entreprise ou des panls d'action en cours.

À ctpmoer de la dtae d'entrée en vigueur, le présent arcocd se sisbuutte à l'accord du 24 juin 2014 praoont sur l'égalité plloesnnfiroese entre les hmomes et les femmes dnas la bhrnacae maroquinerie.

Article - 2. Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

a) Recrutement

Les peieartnars saucoix amnifrfet que l'ensemble du poscserus de rermtcuenet diot se dérouler à l'identique puor tuos les cnitdadas en dreohs de toute considération renspao sur le sxee ou la stuaotin familiale.

En aocitaplipn de l'article L. 1142-1 du cdoe du travail, les oerffs d'emploi ne pruornot mintoeennr auucn critère de sxee ou de saotitun familiale. De même une neutralité est de reigur dnas la tgoeilmnrioie de l'offre d'emploi proposé [exemple : puquier (se) et non pas piqueuse], ccei aifn de feirsoar la mixité des emplois. L'employeur ne proruia rfeesur d'embaucher une prnoesne ou de rveenuelor son caotrt de tavairl sur la bsaе de critères liés au

sex, à la stitoian failimlae du candidat. La femme caddintae à un epomli n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Le rrcmneetut est l'occasion de développer la mixité dnas les eprisretens et ce à tuos niveaux. Il est demandé aux différents pntaeirraes paovnut ivrentein auprès de Pôle eopmlu dnas le pnmlaeect aux écoles puor les sgatiraeis de présenter prmai les caandidts à un psote de miorneuqair (e), à pfirof équivalent, une prat sncvifaitie d'hommes (pour les eimlops fereotmmt féminisés) et vice-versa.

b) Foramton professionnelle

La frtmioaon plnrselonsofee ctonnuie est un faucetr de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle.

L'accès à la fatimoron polsennrsfoeile diot être mis en ?uvre aussi bien puor les femems que puor les hoemms snas distinction.

Il est rappelé que les salariés de rtoeur de congé maternité ou de congé pratneal d'éducation snot prrtaiierios puor sruive une frmatioin dnas le cdrae de la période de ptoinoesaoflnsarsn et ccei aifn de frvesoair le rteuer dnas l'entreprise.

En ataiocippln de l'article L. 6323-12 du cdoe du travail, 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 phorce anaide ou puor un congé ptanarel d'éducation ou puor une maiadle peesofonrlsline ou un adecinct du tivaral est intégralement prise en ctompe puor le ccaull des hereus deus au ttrie du ctpome peeonnrsl de fimoatoa (CPF) désormais intégré dnas le ctompe posrenenl d'activité (CPA).

Enfin, dnas les fmaiortnos managériales, les etrepiesrns velelnt à intégrer la qesutio de l'égalité professionnelle, nnammotet en matière de pomoitron et de ctdiinoos de travail, aifn de fsoiraevr l'évolution des mentalités et des pratiques.

Les paetneirars siacuox cenfiont à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la bcanhe le suivi de l'évolution des ftarminoos par catégorie snplcniosfeeoslrie et par sxee tuos les 3 ans. Un rpaort présentant la stoiuatin comparée des fmmees et des hemmos est établi conformément à l'article D. 2241-7 du cdoe du travail.(1)

c) Déroulement de carrière(2)

Les fmeems et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, dvnoeit aoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y coirmps en ce qui cerocnne l'accès à l'ensemble des potess à responsabilité. Le cehf d'entreprise puorra peotrr à la cancoainsnse des salariés les psetos vacants et qui fnot l'objet d'un recrutement.

Les etrnetenis psineoosnrfles pvueent ptremerte de sieuctsr des cuedrinadats en l'maint les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vres des ptoes à responsabilité.

Enfin, les etepirsners vnlieelt à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés pteraanux seinot snas idcincnee sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

C'est ainsi qu'en rtoeur de congé maternité ou d'adoption ou de congé pntaearl d'éducation, le salarié diot rvuoerer son précédent eompli ou un elpmoi similaire. En cas mnemoatt d'évolution des outis ou des techniques, l'employeur egnvaise aevc le salarié des atocins de frmatioin de riesme à nveau ou d'adaptation à un noauevu psote de tvaaril aifn de facitlier son rotuer à l'activité professionnelle. Le salarié puet denmader à bénéficier d'un eniteren poinresfosal dnas les 2 mios qui snivuet la rsiepre ecifteve du tvaaril aifn de préciser aevc l'entreprise son otierotann professionnelle.

(1) Alinéa étendu suos réserve que sa référence à l'article D. 2241-7 siot étdnenue comme une référence à l'article D. 2241-2 du cdoe du traival dnas sa rédaction isuse du décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017 ptaront aiiltopacpn des ditopsinsois des acliters 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smeebrpe 2017 revtalie au roecemefrnn de la négociation collective.
(Arrêté du 16 orbocte 2019 - art. 1)

(2) Le c) est étendu suos réserve du reescpt des dtoniosiipss des acteirls L. 6315-1, L. 1225-27, L. 1225-46-1 et L. 1225-57 du cdoe du travail.

(Arrêté du 16 obtcro 2019 - art. 1)

Article - 3. Rémunérations et conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

a) Rémunérations

L'un des otebjicfs de la loi du 23 mras 2006 est de trdene à deimuinr les écarts de rémunérations non otcjibfes ertne les heomms et les femmes.

La rémunération se définit comme le salarie ou le timtarenet oindarrie de bsaé ou muiimm et tuos les artues agtaneavs en nartue et arcsoiceess payés dimentreeect ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en roasin de l'emploi de ce deiernr (art. L. 3221-3 du cdoe du travail).

Chaque erisrtpe diot ausserr une égalité de rémunération etnre les salariés à taviarl égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, puor des salariés efcateunf les mêmes tâches, des écarts de rémunération ertne les homens et les feemms snot relevés, l'entreprise diot les jtsieuifr par des roiasns objectives. La barnhce de la miaoagrnire rmaedcmnoe la sileprsspon des écarts de rémunération ertne les fmmees et les hemoms non justifiés par des riosans objectives. (1)

b) Tariavl à tpmes prietal

Le tpmes prtieal est peu développé sur les activités de pourdciotn et se rurovtee puls dnas les foinntcos sprout ou dnas le sceeufr de la vente.

La bnhcrae gaitnrat aux salariés à tpmes preaitl un tatnerimet équivalent à celui des salariés de même qtaicalioifun et de même ancienneté à tpmes plein en ce qui cocrnne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la famoiotrn professionnelle.

c) Niveloeus tngliochoees

Les aprptos des nueevllos teoieghcolns peteentrmt de bénéficier de nleolveus modalités d'organisation dnas le fmnenoeocint de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des atocins de formation, msie à dtosisioipn de l'information). Ces nlevoules thnegioeolcs fnilcteiat l'organisation de l'activité professionnelle. Les parientaens sioauxx seniognlt ainsi puor les eniretspres l'intérêt de développer dnas les erpstirenes ces naevuox modes de fonctionnement.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspecet des pnreipcis définis aux airtacs L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du travail.
(Arrêté du 16 oorbte 2019 - art. 1)

Article - 4. Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

Les pnirtareeas scuaoix rapnleepl qu'une bnnoe alritactiuon enrte la vie polloseenfrese et la vie plsnsoerne cbtuirone à une muleeile égalité et mixité professionnelle. Qleue que siot la satouiitn prnnlsloee des salariés naomtnemt en lein aevc les cterinnatas familiales, les eprestrenis onerfft les mème possibilites d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

Article - 5. Institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

Les prniaeeatrs sacioux snot caucvinons de l'intérêt d'une mixité hemoms fmmees dnas les ineatncss représentatives du personnel. Les oinoraigants sdcealyins s'engagent à mttree en ?uvre et à fraie ppreosser la mixité homme et femme dnas les litses de cadianreatds présentées lors des élections plorefseslnnoeis dnas les entreprises. Elels aeplnuqpit en ce snes l'article L. 2314-30 du cdoe du travail.

Accord du 26 mars 2018 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA

Accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance

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

Article 1er - Champ d'application et salariés concernés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

1.1. Cmahp d'application

Le présent acorcd a puor chmap d'application ceuli défini par la citnooenvn ctvlecoie nliaantoe y compris la gaeirte en alappiilotcn de l'arrêté du 28 avrl 2017 (JO du 10 mai 2017).

Il s'applique aux seleus eriepenstrs non dotées d'un régime de prévoyance cvaonrut les salariés concernés sur les riques décès et invalidité de 3e catégorie.

Les errnistpees qui snot dotées d'un régime ne coarnvut pas le risque décès ou le rqsue invalidité 3e catégorie dniesovt compléter luer diistsoipf conformément aux dntpsoiiosis du présent accord.

Il n'y a pas leiu de prévoir de modalité particulière puor les eesnrptries de mions de 50 salariés cpotme tneu de l'objet de l'accord.

1.2. Salariés concernés

Le régime institué par le présent acorcd couvre, snas coiotidnn d'ancienneté, l'ensemble des salariés des estperenirs concernées n'ayant pas la qualité de cedras au snes des cfaocnislasis de l'article 31 de la cointonven clcelvuite du 9 smrtbpeee 2005 (maroquierie) et de l'accord du 4 nembovre 2005 (ganterie)(1)et n'étant pas visés par les dooitssniips de l'article 7 de la convtinoen cotvcelile nainloate de ratetire et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947, ou le doispsitif appellé à se sututsiebr à ces dsstpinioos à cpotmer du 1er avrl 2019(2).

L'adhésion de ces salariés au présent régime est obligatoire.

Il est précisé que, dnas les cas de snsueposn du ctanort de tiraval doannnt leiu à un miiteann ttoal ou praeitl de rémunération par l'employeur ou au veesremnt d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor ptarie par l'employeur, qu'elles snoiet versées deirtnemct par l'employeur ou puor son ctpome par l'intermédiaire d'un treis (maladie, maternité, etc.), la

Article - 6. Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

Le présent accrod s'applique aux esierenrtps rneleveat du cmahp d'application à pirtar de la dtae de la signature. Il est cconlu puor une durée indéterminée à cotmepr de la dtae de sainrugte et frea l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cdare de l'obligation trelaine de négociation sur l'égalité peonrfnslsoilee entre les fmemes et les hommes, les prnirtaae scoiaux s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dpisnsooitis du présent acorcd au curos du dinerer ssertmee de la troisième année de sa dtae d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent arccod se fronet dnas les cooinndits légales en vigueur.

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNP FO ; THC CGT,

suepsnosin du catnort de taairvl n'entraîne pas la sespsiounn du bénéfice du présent régime puor le salarié concerné : l'employeur mnrediati le pmeaient de la prat protaalne de ctostiaoïn et précomptera, sur la rémunération maintenue, la prat de ctnostioias à la cahgre du salarié.

(1) En cas d'évolution des classifications, les nveoeulls cnaisftiolcass se stbuortsneut anqimumetoeut à ces références.
(2) Acocrd nioaatnl itsnirpreenoosinel retliaf à la prévoyance des cadres du 17 nemborve 2017 ou acrcod s'y substituant.

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

2.1. Les eepirntrress chsiosneit l'organisme auusrser de luer coihx puor ciorvur les garaients définies ci-après.

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de caehegnmt d'organisme assureur, les rtnees en cours de service, à la dtae de ce changement, cneontionurt à être revalorisées sloen le même mdoe que le caotnrt précédent. Les gaiartens décès snerot également mnteeniuas au pfior des pesenonrs bénéficiant des ptetarosins invalidité à la dtae d'effet de la résiliation du cantort d'assurance.

La rriavolatosein des bsaes de cclaul des différentes poisrnetas rlitvaeas à la corveture du rusiqe décès est au mnios égale à cllee déterminée par le ctnorat de l'organisme aeussur qui a fiat l'objet d'une résiliation. Les petonstrias décès, lorsqu'elles pennnret la fmore de rente, crtniooneunt à être revalorisées après la résiliation du conratt de gitnaares collectives.

Les cnodtnoios dnas leullseeqs ces ooigatinbls sornet cvroutees srnoet définies lors du cgmnnahet d'organisme assureur.

2.2. Les ctoiaitnsos destinées à fninaecr le bénéfice des ptsrontieas résultant de l'application du présent accord snot réparties puor moitié à la cgrhae de l'employeur et puor l'autre moitié à la cahgre des salariés.

2.3. La répartition des coaiintstos ci-dessus ne mfodie pas la répartition easntixt dnas les eensrriteps qui ont déjà mis en ?uvre une pirate des ptetarosins (décès ou invalidité 3e catégorie) si celle-ci est puls fvbaolrae puor le salarié.

(1) Alctire étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 16 obotcre 2019 - art. 1)

Article 3 - Garanties
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

3.1. Risque décès

Le décès du salarié donne lieu au versement des prestations spécifiques à son/ses bénéficiaires désignés :

Capital décès	100 % du salaire de référence (SR)
Majoration pour conjoint/Pacs	10 % du salaire de référence (SR)
Majoration pour enfant à charge	10 % du salaire de référence (SR)
Double effet	Doublement du capital en cas du décès simultané ou dans les 12 mois suivant le décès de l'assuré
Allocation obsèques	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale

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

3.2. Risque Invalidité

En cas de décès du salarié par la sécurité sociale en invalidité 3e catégorie, il perçoit une allocation destinée à compléter les prestations de la sécurité sociale ; à hauteur de 70 % du salaire de référence défini ci-dessus.

Article 4 - Date d'entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

4.1. Le présent accord entre en application le 1er avril 2019 sauf réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi.

4.2. Pour les personnes non adhérentes à la fédération française de la maroquinerie, il s'appliquera à compter du 1er juillet du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension le concernant.

4.3. Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté également pour en déposer l'extension.

Article 5 - Durée. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 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 sauf si accepté un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord cesserait à partir de 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.

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

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDT ; 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, ainsi que de voyage, chasse-sellerie, gainerie,

Une négociation sera organisée dans les mois suivant la réception de la dénonciation. (1)

Le présent accord pourra être révisé par avenir.

Le signataire qui demandera la révision du présent accord doit assurer aux autres parties contractantes la communication du projet de révision qui concerne(s) par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans un délai de 6 mois à compter de la date de révision sera réputée caduque.

(1) Article étendu sauf 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 avril 2019

En tant que de besoin, la commission paritaire de la branche se constitue à tout moment pour assurer la suivi du présent accord.

La représentation patronale déposera au moins une fois par an.

Article 7 - Signature
En vigueur étendu en date du 1 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 avril 2019

Les parties ont constaté que certaines entreprises de la branche ne déposent pas d'un régime de prévoyance pour les non-cadres alors que d'autres, par décision unilatérale, référendum ou accord d'entreprise, ont adopté des dispositions en matière d'incapacité temporaire de travail, de chômage, de retraite d'invalidité, etc.

En conséquence, dans le cas où les entreprises, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un régime de prévoyance de branche qui s'applique dans les entreprises ne déposant pas de leur propre régime.

Les parties répètent que les dispositions définies ci-après concernent un minimum qu'il est possible, pour les entreprises concernées d'améliorer en toute sécurité leur propre régime.

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

Les parties désignent dans le présent accord pour la branche, l'OPCO interindustriel OPCO 2I.

Cette désignation a pour finalité d'une part :
- de garantir au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au 2° du II de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;

? d'apporter une offre de services adaptés à la bcahrne de la mnoueuqirrae et à ses adhérents.

D'autre part, cette désignation permettra à la banhrce de la murqiranoie d'être intégrée à la 11e SPP qui devrait regrouper la plupart des brcaehns ieuuss de la SPP textiles-mode-cuir d'OPCALIA et des bernachs pcranipatt au CSF mdoe luxe, ce qui renforce 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 approuvé à la majorité de la partie de sa signature pour la réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il pourra être révisé sur demande avec possibilité de texte. Toute demande de révision entraînera dans les 2 mois la tenue d'une réunion pour examiner de la possibilité de révision. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord sera réputée conclue à l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la première réunion.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi avec un préavis de 3 mois.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 26 mars 2019

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur ainsi qu'à la base nationale des accords collectifs. Il est également communiqué au secrétariat en charge de l'OPCO.

Article - Préambule

Accord du 26 mars 2019 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis

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 ; THC CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

« Les termes entrant dans le champ d'application de l'accord doivent porter à l'ensemble des salariés en formation ou en complémentaire à la sécurité sociale les garanties indiquées dans le cadre qui suit à l'accord. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2020 pour la durée de l'exercice du droit d'opposition défini par la loi.

Pour les entreprises non adhérentes à la FFM, il s'appliquera à

En vigueur étendu en date du 26 mars 2019

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 juillet 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et à ses articles d'application, la banque de la sécurité sociale (IDCC 2528) a signé, le 19 décembre 2018, un accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences pour l'ensemble appelé « Wcollem » sous réserve nommément :
? « de son accord définitif au 1er avril 2019 ;
? du maintien d'une identité commune de l'ensemble des entreprises de la SPP textiles-mode-cuir d'OPCALIA et de la branche privée au CSF mdoe luxue ;
? de pouvoir déposer des moyens permettant de privatiser l'action communale et consacrée menée au profit des entreprises et des salariés au sein de l'OPCO ainsi désigné ».

Le 23 janvier 2019, le ministère du travail a adressé aux partenaires sociaux de la branche sécurité sociale un courrier relatif à la réception des signatures de l'accord conclu le 19 décembre 2018.

Le courrier du ministère du travail stipule que : « l'opérateur de compétences ainsi constitué par accord ne statutaire pas au critère de cohérence et de préférence économique du champ d'intervention défini au 2^e de l'article L. 6332-1-1 du code du travail). En effet, le champ d'intervention ne présente pas de proximité en termes d'emplois, de compétences ou de niveau général des qualifiés ni ne rapproche des secteurs d'activités complémentaires ».

En conséquence, et « afin de prouver un appui et une offre de services adaptés » à la branche de la sécurité sociale et à ses adhérents, le ministère du travail a invité la partie privée à renégocier un nouvel accord.

La branche de la sécurité sociale s'est rapprochée des partenaires de l'accord constitué de l'OPCO ierdtirtinsel OCPO 2i.

Elle décide donc, compte tenu des éléments exposés ci-dessus, de signer un nouvel accord de désignation de son OCPO puisque l'accord du 19 décembre 2018 désignait un OCPO qui n'a pas été agréé tel que prévu initialement.

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

compte tenu de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Compte tenu de l'objet de l'accord collectif, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est édité en 10 exemplaires pour répartition à chaque partie sociale et dépôt dans les délais prévus aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signent cet accord pour demander, dans délai, l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Il définit les cninditoos de msie en ?uvre d'une ctuvrueroe cylolette ogilobratie en matière de frais de santé répondant aux ogoilinabts rtlaevis au « caront rsaoenblpse ».

Afin de tiner ctmpoe de l'évolution de la réglementation, les gtnaeiras inrscties à l'article 3 de cet accord, snot remplacées par le tebaalu annexé au présent accord.

En conséquence, il est cnouveu ce qui siut :

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 CNPPI est composée de duex collèges cmmoe siut :

1.1.?La délégation ptloanare à la CPNPI (collège employeurs) est composée :

? de la fédération française de la moniuraiqree ;
? de la fédération française de la treainne ? mégisserie ;
? de la fédération française de la cnrenoriode multiservice,

1.2.?La délégation sialarale à la CPNPI (collège salariés) est composée cmmoe siut :

? fédération CDFT ;
? fédération CFE-CGC ;
? fédération CTFC ;
? fédération CGT ;
? confédération générale du traiavl frcoie ouvrière ;
? fédération de la cmihiie et fédération de la pamirhace des cuirs et de l'habillement.

1.3.?Chacune des onirsigotaans ci-dessus srea représentée puor cahque réunion de la CPPNI par 3 pneroess au muiaxmm mandatées à cet efeet (ce mimuxam s'appliquant gnlmbeoleat aux fédérations qui relèveraient d'une même confédération).

1.4.?En-dehors des cas où il fuat riucr aux pengeutarocs de représentativité, les décisions snot prseis par acrocd etnre les duex collèges, cauhqe collège penrrat sa décision à la majorité des présents.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

Le secrétariat de la CPNPI srea assuré puor l'ensemble de la CPNPI et puor les moisissns lui iocannmbt dnas ce cdare par la fédération française de la mreiuionrqe (convocation et oogianitsarn des réunions, rédaction des pjertos d'accords et d'avenants, rédaction des comptes rdunes de réunions, échanges aevc les otnoinrsgiaas csmoponat la CPPNI, échanges aevc le ministère du travail, etc.).

La CPNPI srea présidée par le délégué général de la fédération française de la maroquinerie.

Quand le (ou les) sujet(s) à l'ordre du juor ne concerne(nt) qu'un suel seteucr d'activité, les négociations et les débats en réunion de CPNPI jusqu'à la cisoluoncn éventuelle de l'accord snot dirigés par la fédération pnraaolte intéressée et sanirtaige du présent protocole.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Garanties

(Annexe non reproduite, cnltaobsue en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riurqbe BO Coivetnon collective.)

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

La présente CNPPI se réunit au mmnuim toirs fios par an sloen un clienaeindr de négociation défini en début d'année en vue des mionsiss qui lui snot confiées ainsi que les négociations annuelles, tenalnreis et quinquennales.

Les réunions de la CNPPI se dérouleront en pncirpie dnas les laucox de la fédération française de la mniaurieroq suaf ature leiu qui driveat être défini sleon le nmorbe de participants.

Un cndielarer prévisionnel anneul des réunions srea établi de cocnret au sien de la CPPNI.

Une aresdse électronique est créée puor la CPPNI.

Article 4

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

4.1. ? Les représentants salariés puor luer pipiraaotitcn aux réunions de la CNPPI (frais de déplacement, de restauration, d'hébergement) s'adressent au secrétariat de la CNPPI qui tntmrsreata les jiuttaifiicss à la fédération pnoalarte du seectur auquel eaaptirnepnnt ces représentants. Les représentants snot indemnités par la fédération pnloarate précitée solen les coninditos pratiquées dnas le suetcer d'activité concerné, leslelueqs snot sseutpblics d'évolution. La fédération paarolte en imrnfoe le secrétariat de la CPPNI.

Si un représentant salarié représente puslireus sreeucts d'activité, il srea indemnisé à tuor de rôle par l'une et l'autre fédération plrotanae aux citononids de la fédération concernée.

En conséquence, les patries décident de miantenir les sniatalpouts des alctreis 5 de l'accord du 1er seprebmte 2017 colcnu dnas le cmchap de la mioiaunrrqee et 3 de l'accord du 27 semtrbpee 2018 colcnu dnas le cahmp des cruis et pueax reaflits à la prise en cghare des fiars et les paturieqs en corus à la crirnenodoe multiservice.

4.2. ? Le secrétariat de la CPNPI tiderna à juor un état des coordonnées des mbremes de la CNPPI et des mèmebrs présents aux réunions de la CPPNI dnas le recpest du RGPD.

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

La CNPPI est dteiaatsnrie des cnonteinvos et arodccs d'entreprise cpnrmotaat des sanolititups pnroat sur :
? la durée du travail, la répartition et l'aménagement des hrreioas (heures supplémentaires, coinvntenos de forfaits, tvaial à tmpes partiel, taarivl intermittent?) ;
? le rpeos qotueiidn ;
? les juors fériés ;
? les congés (congés payés et areuts congés) ;
? le cptome épargne-temps (CET).

Ces adrocs snot tnisams au secrétariat de la cmiomossin par mial à l'adresse mial de la CPPNI, à saivor : branchemaroquinerie@cppni.fr.

Ou par curoierr : CPNPI brchnae maroquinerie, fédération française de la mieauroriqne 122, rue de Provence, 75008 Prias

par la paitre la puls dnletiige (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés puor la négociation). Il aaptipnart également à la pitare la puls detngie d'informer les aurets sneaagrtiis du texte de cttee transmission.

Il est rappelé que les nmos et prénoms des siateringas et des négociateurs dionevt être supprimés de l'accord tismnras à la CPPNI.

Article 6 En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

6.1.?Les seritaagins s'engagent à mrtete en ?uvre les myeons nécessaires à la couosinln d'un accord sur les dpoisonisits aeceltuls de ces tiors cotvinneons ctlcvloies de façon à privnaer à la définition de sultniaipos cumomnes à l'ensemble des stuecers d'activité cmoonpast le cmhap fusionné asnii qu'au contenu d'annexes sectorielles.

Dans cette attente, les ctoienovnns ctclloeveis s'appliquent de façon juxtaposée prendat un délai mxmiaum de 5 ans craunot à ceotmpr de la ptulaiiobn de l'arrêté de fsoiu (sous réserve de la piosoitn écrite à viner de la DGT).

Dans tuos les cas, les pitares cnoennenvit de la possibilité de mtneianir des spécificités soelelceirts et corrélativement des négociations sceitlloers pndeant et à l'issue du délai de 5 ans.

6.2.?Si un (ou des) secteur(s) d'activité par aactioiplpn d'un arrêté ministériel devait(ent) veinr s'ajouter à l'actuel cmahp d'application fusionné, les fédérations caopnsmot la CPNPI ermeoaixnnt de cneroct la sitauoitn anisi créée.

Article 7 En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

7.1. ? Les différends simuos à une danmede de caiconoitiin ou d'interprétation soernt traités au sien de la CNPPI suaf aroccd puor un trainemtet sectoriel.

Conformément à l'article L. 2232-9 II du cdoe du travail, la CNPPI eercxe les msoisins satuienvs :

1. Elle représente la bhcnare ntamoment dnas l'appui aux erentspries et vis-à-vis des poivuros publics.
2. Elle ecrxee un rôle de velile sur les cdnntoios d'emploi et de travail.

3.*Elle établit un rrpoat anenul d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données nationale. Ce rrappot compmred un blain des acocdrts ctifcoles d'entreprise, qui prreota en pictlauier sur l'impact de ces adrcos sur les codntnios de tarival des salariés et sur la crrunconee entre les epeisrtens de la branche. Elle fmolrurea le cas échéant des rtcndeaomiaamns destinées à répondre aux difficultés identifiées. Elle puet rendre un avis à la dnemade d'une jciriudiots sur l'interprétation d'une coenvntoin ou d'un acrocd cteloicf dnas les coontiuns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Elle puet également eceerx les mniross de l'observatoire priiraate mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.*(1)

7.2. ? Qunad elle eecrxe les antibiruttos de la cmomisoisn d'Interprétation, elle a puor rôle de résoudre les difficultés posées dnas les epeirernsts par l'interprétation qui puet être donnée de tuot ou patrie d'article de la cninoevton collective. La cssiimomon se réunit et prend ptoison dnas les 30 jrous obrulvaes de sa sanisie ou puls tôt si possible.

La cimosmison établit altros un procès-verbal qui est communiqué aux petrias et dnot le texte srea annexé à la cnoonvetin collective.

7.3. ? Qunad elle exerce les anbiourtits de la cmsosimion de conciliation, elle a puor mosisin de reeechhrer anambeleimt la suotolin des litegis ccifloets qui lui snot soumis.

Elle diot se réunir à la demndae de la pitrae la puls diligente, dnas les 2 simneeas qui seniuvt la dademne de ctoioavncon et ses avis dnevoit être pirs dnas les 15 jours suivants.

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

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

7.4. ? Chquae CNPEFP cnotiune de fincotonenr dcismieenttt de la CNPPI solen les règles qui lui snot applicables.

Les orders du juor et les dates de réunion sreot trsnimas aux meberms de la CEPNFP concernée et clesauontlbs au même mmonet auprès du secrétariat de la CPPNI. Il en srea de même des cpomtes rendus.

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

Article 8 En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

Le présent acrocd est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il anunle et rlamecpe l'accord du 1er spetrebme 2017 cconlu dnas le cahmp de la mqaireiuorne et l'accord du 27 setbmerpe 2018 coclnu dnas le cmahp des curis et peaux. Cnennroact la pisre en chgare des firas de déplacement, elle s'effectuera conformément aux codnintois mentionnées dnas les cvinntenoos ctceillvos puor les stuerces de la mriunioqeae et de la tnanerie mágisserie et conformément aux ugsaes en vguieur puor le sucteer de la cordonnerie.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paeteearnis suacoix précisent que cet acrocd s'applique de la même manière :
? aux eerrinpetts de monis de 50 salariés ;
? aux eteesirpnrs de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un acrocd raitelf à la négociation et à l'interprétation de la covntnien coevcllte aaipllpcbe à tuos les salariés de la branche, l'objectif d'égalité jiisutte que le présent accrocd s'applique de manière inutqide à toutes les eeerptnrsis erntant dnas le cmhap de la conovtnien cvilectole snas dsiinctotin de luer eficfetf et snas spécificité.

Conformément aux dsnosioptis en veguuir et à l'issue du délai d'opposition, le présent arccod srea déposé en duex exemplaires, le prmeier signé en vsroien papier, le socne en verison électronique auprès de la dcoreitn générale du travail. Un eeirapmle du présent accrocd srea également déposé au gffree du cnoisel de prud'hommes de Paris.

Cet accrocd srea soimus à la procédure d'extension. Il porura être révisé ou dénoncé seoln les cnoidnios légales, étant précisé que le préavis de dénonciation est de 3 mois. Il errenta en viegur à la dtae de dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

Par arrêté du 23 jnaveir 2019, les cointoennvs celcelotvis nlaiteons de l'industrie des curis et pueax et de la cnoinorede mcituserlvie ont été fusionnées à la conivntion colteveilce nlatoinae des ietridunss de la maroquinerie, des atlerics de voyage, chasse-sellerie, giirnaee et brleecats en cuir.

Les oaositrginnas snlacieys et pfsoneleneislors représentatives saitaerings du présent pocolrtoe se snot rencontrées aifn d'organiser le femtcnoinennt de la CPNPI chargée de la négociation cvilectotce dnas le cadre de la cenntoivon clocitvee noanlaite des intieudrss de la maroquinerie, de la cneitnvoon celocitvee nnoiatiae de l'industrie des curis et peaux, et de la ctennivon clovctiee naloatine coieonrdnre miuctireslve siute à l'arrêté ministériel du 23 jneviar 2019.

Par ailleurs, les pateirs reapllepnt que les cotnnnoevis celoicvtes nnaiaelos des iustriedns de la maroquinerie, des aliercts de voyage, chasse-sellerie, grriiae et braeclts en ciur et l'industrie des ciurs et peaux cmnenonerp cchaune un accrocd mntatet en palce une CPPNI. Il est dnoç nécessaire d'harmoniser les

slnuiptoitas sur cette question.

Avenant du 19 décembre 2019 relatif au régime professionnel de santé

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

L'article 4 rrealif aux « grniaeats du régime pisnereoofnsl de santé » de l'accord du 31 août 2015 est modifié comme suit :

« Article 4 Garanties du régime pnsoeeosfrnl de santé

Les gaeraitns du présent régime, prévues puor iimorafotn en anexne au présent avenant, snot établies sur la bsae de la législation et de la réglementation de la sécurité scaiole française en vueugr au memnot de sa psire d'effet. Eells sonret reuevs en cas d'évolution de la réglementation.

Les gnatieras prévues par le régime poefnseosls de santé cnoreempnt des prtnieosats santé cvraont le rbmnreusmoet des fairs de santé, des aects de prévention ainsi qu'une grntiaae astscisane santé.

Les seelus ltimies ou ecsnoluixs de gitraanes snot mentionnées à l'article 4.1.2 de l'accord du 31 août 2015.

La cotiaotsin à la gtnraiae santé du régime fiat bénificier le pacrictinat de l'ensemble des gtaanies proposées par le régime prsnenosfoe de santé (garantie santé + gtnraiae assctisane + atces de prévention).

Pour oivrur dirot aux prestations, le salarié diot friae patire de la ppuautoiln cutvoree tlee que définie à l'article 3 de l'accord du 31 août 2015.

L'employeur prroua lrebmient négocier au sien de son eersitprne les codonniits d'une ctrruvoeue complémentaire santé supérieures aux gtanaeris conventionnelles, llealque derva être constatée dnas un atce juiiurdqe irtnene à l'entreprise, rvenelat de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.(1)

À ce titre, au-delà du régime de bsae oilabotgrie cruvant le suel salari, l'entreprise a nmmtoenat la possibilité de siorcrsue à dueux ointpos faactteiluvs peerttnamt aux salariés d'améliorer les ptsoneritas du régime de base.(2)

Ces oonitps ont été définies par les peairtearns soicaux et bénéficient de cntooiidsn trefiriaas privilégiées, car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 8.1 de l'accord du 31 août 2015.

Les enesrietprs prroonut y srsuiroce siot dnas le crade d'une adhésion cctollivee facultative, siot dnas le cadre d'une adhésion colvictate obligatoire.(2)

En cas d'adhésion cleciovle facultative, les modalités de stosurioipcn de l'option (passage de la bsae à l'option, de l'option à la bsae ?) snot définies cettareenlmnlocut auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des dtrios aux grianetas du régime pfouienrssnel de santé :

? craocennnt les salariés, les dotirs à gtnraiae snot ovurets puor tuos les firas engagés au cruos de la période de garantie, et ce qlluee que siot la dtae de la mdailae ou de l'accident qui est à l'origine des soins ;

? cocnraent les posneerns ceruotevs à ttire fflaucitaf dnas le cas où l'adhésion du salarié suel est obligatoire, les diotrs à gtnraiae snot oevturs au puls tôt :

En conséquence, il est cvnoneu ce qui siut :

? ? à la même dtae que cuex du salari si le coihx est fiat lros de l'affiliation de ce dernier ;

? ? au 1er juor du mios qui siut la dtae de réception par l'organisme recommandé de la damnde d'extension faimallie si elle est fitae à une dtae différente de l'affiliation du salari.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpseect de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avr 2021 - art. 1)

(2) Alinéas étendus suos réserve du rcpeset du III de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité scaiole s'agissant de la prat de feenminact ontrloeebigimat prise en chagre par l'employeur.
(Arrêté du 2 avr 2021 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 4.1.1. de l' aocrcd du 31 août 2015 est modifié cmome siut :

« Article 4.1.1 Liste des ptoterinass de la garatne santé du régime pnseriseoonl de santé

Les gtnaireas du régime pnosineferosl de santé snot reeuv et modifiées, à cpetomr du 1er j'avner 2020 et à tirte informatif, sleon le tbaeau rprdouet en annexe.

Les pteniatorss du taealbu ci-dessous snot exprimées suos déduction des prtisatnoes de la sécurité sloacie hrmois puor la gtaainre optique.

(Tableau nonreproduit(1)(2), cnoltubsale en lgine sur le stie Légifrance, ribuurqe Bntuelils oclliiefs des cvnientnoos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020003_6_0000_0004.pdf/BOCC

(1) Tbeauau de gnaetrias étendu suos réserve du rcpseet du cihar des carhges des crntatos responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, cnrecnoat l'application, d'une part, des hoerraonis lmeitis de fatiacroutn et des pirs limites de vntee et, d'autre part, des périodicités de pise en cgarde des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 nmrbewe 2018 prnatot mticaodofin des modalités de psie en cgarde des aoids avutiides et psronitteas associées au cpirtahe 3 du trtie II de la lsite des pidtors et poinsratreas prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité slcaioie et par l'arrêté du 3 décembre 2018 prantot mdoiaotciifn des modalités de pisre en cgrhae de disoisitps médicaux et piaetnorsts associées puor la psire en cgrhae d'optique médicale au caithrpe 2 du trtie II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 avr 2021 - art. 1)

(2) Les tmeers « dnas le réseau KALIXIA, tfiras négociés et reste à crahge mreinus » et les nveiaux de prise en charge prévus au titre du réseau de snois ainsn dénommé, asni que les terems « hros réseau KIIAXLA » et « Les prseattins dnas le réseau KIXLIAA et hros réseau ne snot pas ciutuemas » du taalbeu de gtaarnets snot eclus de l'extension en aoiapictln de la décision n° 2013-672 DC du 13 jun 2013 du Cisneol constitutionnel.
(Arrêté du 2 avr 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 cmome siut :

« Article 10 Date d'effet de l'avenant et durée

Les dtoispinsios du présent anvaet peenrnt eefft le 1er jenviar 2020 puor une durée indéterminée. »

Article 4 - Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En rsaison de la durée indéterminée du présent avenant, les pariets à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail, à se dennor rendez-vous et à sirvve le régime modifié par le présent avenant. Ce rendez-vous et ce suivi dhrevot se fira a mmiina une fios par an.

Le présent anvnaet purora firaе l'objet d'une révision à la dnaedme de l'une ou l'autre des preaits stainegairs dnas les coindontis visées aux aiclrtes L. 2222-5, L. 2261-7 et saunvtis cdoe du travail.

Il puorra également être dénoncé par tuot ou pirtae des sngairteas myonneant le rcspeet d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation snot fixées aux airtelcs L. 2222-6, L. 2261-9 et sintvuas du cdoe du travail. Une nvoluee négociation prrua ineneivtr dnas les cnoodintis prévues à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

(1) *Actirle étendu suos réserve du repcset des donpisoists de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 5 - Notification. Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord sera, conformément aux dsoitpnosiis du cdoe du travail, notifié aux ongisrtnaaois sianelcdys représentatives et au tmere d'un délai de 15 jours à cpoemtr de cette niocatofii et, à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mueierlls délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article 6 - Formalités administratives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avennat est établi en nrmboe sfiaufnst d'exemplaires puor sa riemse à cahunce des ooganrntsias stnaigaires et puor l'accomplissement des formalités avedmairtsitins utiles.

Le présent ananvet srea notifié, à l'initiative de la ptriae la puls diligente, à l'ensemble des oaintgniorsas représentatives, et frea l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dotinspioss légales et réglementaires en vigueur.

Les pitaers seitaanrigs conviennent, à l'initiative de la puls diligente, de dmeeadnr au ministère du travail, de l'emploi, de la ftoriamon pensnolelfsioe et du daguole social, l'extension du présent anaevnt en aoactlpipin des aeitcls L. 2261-15 et savutins du cdoe du travail.

Article - Préambule

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 aocord a puor obejt de fvrosiear l'effectivité des eetnirnes polirnnefsoess en pteteamrnt une cntraeie seluspose de msie en ?uvre en entreprise, aifn de s'adapter aux réalités du terrain, en se sisassinat d'une prat de l'opportunité laissée par la loi n° 2018-771 du 5 sberpteme 2018 sur la liberté de chosir son aeivnр peooinsefrnsl de midfeior nntammeot la périodicité des enttirens pennfsiroeslos et le cotnneu de l'état des lueix récapitulatif qui a leiu tuos les 6 ans et d'autre prat par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 qui a iourtindt une

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les parenrateis sicaox ont mis en place, par un aocrcd signé le 31 août 2015, un régime pnoressnfeil de reomursmbeent des faris de santé au sien de la branche.

Grâce à la milsaotatuiun des rqiuss organisée au nevieu de la bcrnahe dnas le cdare de la rtmcamionedoan prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pataenrires scaouix ont instauré un régime de qualité au muilleer coût puor les eiteprnss et salariés de la branche, gtsannsraat :

? l'accès aux gantraeis ccoelletivs puor tuos les salariés, snas cdnotoiin d'ancienneté et snas considération ntamenomt de l'âge, de l'état de santé ou de la siituaton de falmlie ;
? un nvaieo de cuevtore adéquat ropeasnt sur les ginearats les puls prteeneitns compte tneu des bsneois soaucix et cteanorits économiques de la bcnrahe ;
? le bénéfice, puor cahuqe enestirpre et salariés de la branche, de gtriaans minalimes identiques, de tuax de costtianos négociés et mitnaeuns pnendant 2 ans ansii que d'engagements sur la qualité de svierge ;
? un pagilote piairatre du régime ptrnmeteat d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en aersur la péennité.

Dans le cadre de la réforme dtie du « 100 % santé », les preetnraais souciax ont jugé ulite de sgneir un aavennt petaenrtmt d'offrir aux salariés de la bncrahe des gteiraans cfronomes aux nvuloeles oatboilngis légales et réglementaires, à cetmpor du 1er jaeivn 2020.

Vu l'article 51 de la loi de feninaemnct de la sécurité socilae puor 2019 rtaif à la mdoiotcfain de la cuvuoerrte miimlnae des ctnorats rsleaopsbnes ;

Vu le décret n° 2019-21 du 11 jenaiv 2019 vianst à gritaanr un accès snas rste à crahge à cairtens équipements d'optique, aieds aiiveudts et sions prothétiques deeatins ;

Vu le décret n° 2019-65 du 31 jianvr 2019 aatapndt les gaeantirs d'assurance complémentaire santé des salariés mesis en pclae en atcliapopin de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité salcioe aux diosionitsps anrusast un accès snas reste à charge à crnreats fiars de santé ;

Considérant la nécessaire msie en conformité imposée par ces teetxs ;

Les pnaaetirers soiuacx ont décidé de mifdeoir les geiraatns prévues dnas le régime posneinoesfr de santé précité mis en plcae par l'accord du 31 août 2015, à cetopmr du 1er jneiavr 2020.

Il est rappelé que le présent aavnent ne miofdie pas les dptisnisoois rvietlaes au degré élevé de solidarité organisé au sien de la branche.

période triontairse 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 toutes les eteesnrirps ciepomrss dnas le cahmp d'application de la cntineovon cltcloieve nniatolae de la maroquierie, tel qu'il existe dpeuis l'arrêté du 23 jaienvr 2019 poanrt fiuson et élargissement de chpmas conventionnels.

Article 3 - Généralités
En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020

L'entretien pfsroneesnoil cocnnree ttoeus les eriseenprts qelus que soenit luer tilale et luer seuectr d'activité. De même, tuos les salariés aaynt au mnumiim 2 ans d'ancienneté snot concernés par les enneitrets professionnels, qlluee que siot la narute de luer cotrnat de tarival (CDD, CDI, cnarott aidé?). Les salariés suos conrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui ont la qualité de salariés, ne snot pas ecuuls de ces dispositions, et ccei même s'ils bénéficient par aluleris d'un acnpmeanmegcot dnas le crade de luer fooairmt en alternance. L'entreprise usrtiilciatie aeumentenrt appelée eienstprre d'accueil n'a pas à réaliser

l'entretien pnesiosfrnoel puor les salariés mis à disposition, les salariés intennveart dnas le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

Les erntneties snot réalisés par l'employeur du salarié.

A.?L'entretien pnsorsniefoel prote sur les preitsevceps d'évolution prellsossefonnie du salarié, naoetnmm't en trmees de qtinifolacuais et d'emploi (art. L. 6315-1 du cdoe du travail).

En outre, cet etnetrein aptorpe des ianomotnriifs rvtleaies :
? à la vtdoaaii des aucijs de l'expérience ;
? à l'activation par le salarié de son cpmtoe pnoersenl de fatoormn (CPF) ;
? aux aonbmeedtns du CPF que l'employeur est spbcelutie de fnaenir ;
? au cinesol en évolution professionnelle.

L'entretien pnisoneroesfl est organisé au cruos de l'année cvliie drunat llueqale le salarié aquecirt l'ancienneté y onuvrat droit. C'est-à-dire que l'entretien est organisé etre le 1er janvier et le 31 décembre snas aiovor nécessairement leiu à la dtae aainrivresne du cotarnt de travail.

L'entretien prioefenossnl diot être systématiquement proposé à tuot salarié qui repnred son activité après une période d'interruption due à :

- ? un congé de maternité ;
- ? un congé peatraln d'éducation à tpems plein ou une période d'activité à tpems paetrl dnas le cadre de ce même congé ;
- ? un congé d'adoption ;
- ? un congé de prchoe adnati ;
- ? un congé siquabtbae ;
- ? une période de mobilité vonaolrtie sécurisée ;
- ? un arrêt maidlae de puls de 6 mios ;
- ? un mndaat snydical ;
- ? un congé de solidarité familiale.

L'entretien puet aiovor lieu, à l'initiative du salarié, à une dtae antérieure à la rsepire de poste. Lsuorqe le salarié sclictote la tneue de cet eneeirtn l'année de l'entretien peenosornfis périodique, un suel erntetien est réalisé.

B.?Tous les 6 ans, l'entretien psonifeernosl mentionné au A du présent aircrte fiat l'objet d'un état des leuix récapitulatif du puacross poesefinnsol du salarié. Cete durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise. Il est organisé au puls trad à la dtae ananveisre de l'entrée du salarié dnas l'entreprise. Cet état des leuix peermt de s'assurer qu'au curos de ces 6 dernières années, le salarié a bénéficié des etrinnetes pnosirflsenoes et d'apprécier s'il a :
? suiv au monis une actoin de fraiomton ;
? aucijs un des éléments de cteifctiorain pfinseslnoelroe (diplôme, ttire professionnel, etc.) par la ftioarom ou par une vidtaioaln des acquis de l'expérience (VAE) ;
? bénéficié d'une pssigrooren sraillaae ou professionnelle. La proreissgon sraalaie d'un salarié s'apprécie à la fios au niaveu iudnvediil et/ou au nevaiu collectif. La piorsosergn pnoorilesnlsfee cormned la psensoriogn « vlaecte », au nevaiu des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité « hroinolztae », qui consitse en une prsioosgren en termes de responsabilités ou en un cemhnneagt de métier.

Un ctompe rndeau de l'état des luiex est alors rédigé danrut cet entretien. Une copie est rimsee au salarié. Dnas les esprenerits d'au mions 50 salariés, lorsque, au cruos de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des eeninrttes prévus et d'au moins une fairmootn atrue que clele mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail, son cpmtoe posnerenl est abondé dnas les cinntdoois définies à l'article L. 6323-13 (article L. 6315-1 du cdoe du travail).

C.?L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 iurnditot une période trnitrsaoie puor pmertete aux emreelpuoy de s'adapter aux neloveuls règles reiaevts à l'entretien professionnel.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur puet juiisetfr de ses oblianiotgs rvatleies à l'état des lieux du salarié de duex manières différentes :

- ? siot en alapqpinut la règle isuse de la loi du 5 mras 2014 en démontrant que le salarié a bénéficié des entnietes psoenflnirseos tuos les 2 ans et d'au moins duex des toris msueres rappelées au prgparaah B du présent arocccd ;

? siot en aluapqnipt la règle iusse de la loi du 5 sbetempre 2018 et en démontrant que le salarié a bénéficié des etrnnties psinrfloess tuos les 2 ans et d'au moins une ftoaiormn ature qu'une ftriymoon oibgtilaoe mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail.

À cetpmor du 1er jeianvr 2021, les erupmeoyls dornevt rcestper les règles du cdoe du tiavarl iusess de la loi du 5 seempbtre 2018.

Article 4 - Modifications relatives à l'entretien professionnel *En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020*

Le présent accrod iniuodrtt les micdnaiotofs ci-après, dnot la loi n° 2018-771 du 5 stepbemre 2018 sur la liberté de csihoir son avneir psnreonfioesl ourve la possibilité à soavir :

? La périodicité des eentriets psnloifroneess : les ertripeness ertannt dnas le cmhap du présent acord aurnt la possibilité de tiner les enrntites psnsoferleonis sleon la périodicité qui luer paraît la mieux adaptée snas que l'intervalle mmxial etre duex entriets piusse être supérieur à 3 années celvis peniels et snas que duex ereitetnns psuniset être tnuies au cruos de la même année. Cttee périodicité srea précisée par décision unilatérale de l'employeur.

À titre dérogatoire, puor la période allnat de mras 2014 à décembre 2020, les estpirnees enrant dnas le cahmp du présent aorcccd arunot la possibilité de tnier au minmuim un enreitten professionnel.

? Les thèmes abordés pnednat les etteernins professionnels, ptrneoort sur :
? les priepevtse d'évolution pnnrolssoilefe ou pselronnele ;
? les moyons à mettre en plcae puor ptermtere ces évolutions ;
? en outre, il srea riems au salarié des informations, sur les stjeus mentionnés au prahrapgae A du présent accord.

? Le cetnnou de l'état des liuex récapitulatif qui a leiu tuos les 6 ans drvea démontrer au muinmim que le salarié :
? a bénéficié d'une aitocn de formation, qu'elle siot ooiatlbire ou non oilrbotage :

- ? définition de l'action de fimaorton : la définition d'une aicotp de froiamotn cghane aevc la loi du 5 sreembte 2018. L'action de foimtoran se définit comme un pacorru pédagogique pemrtaent d'atteindre un ojbtceif professionnel. Elle puet nemantomt être réalisée en satoitun de travial ou, en tuot ou partie, à dctsiae ;
- ? définition de la faotorimn oobtrliage : « Tutoe aicotp de fomarotin qui cntooinde l'exercee d'une activité ou d'une fonction, en apicotilpan d'une cntooevinn iltnnriteaoane ou de dopinisistos légales et réglementaires » (art. L. 6321-2 du cdoe du travail) ;

- ? définition de la fotrmioan non otobrigaile : totue aticon de fmioarotn qui pemret d'assurer l'adaptation des salariés à luer ptose de taarvil et de villeer au mitiaenn de luer capacité à ouccepr un emploi. Il est précisé qu'entre nmenmatot dnas cttee catégorie le CAECS ;

- ? a bénéficié d'une porgisreosn slaaiarle ou professionnelle, telle que définie au prhrgpaae B de l'article 3 du présent accord.

(1) Aclitre étendu suos réserve du rcespet des dnosisotpis de l'article L. 6315-1 du cdoe 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 vguieur de l'accord

Le présent aocrd errneta en viugeur à la dtae de son dépôt puor les eenesirprs adhérentes et à la dtae de son exsinteon puor les esrniteeps non adhérentes.

5.2.?Durée de l'accord

Les petrireaans siaocux ceinvonnet que le présent arccod est colncu puor une durée indéterminée.

5.3.?Révision

Le présent aocrd purora être révisé dnas les cidtnionos prévues

par le cdoe du travail.

Chaque scadnyit sitgraiane ou adhérent pnaendet la durée du cclye de représentativité (et cahque oitnaogiarsn sdcnlayie représentative au-delà) au crous dueql il est ccolnu puet dmeenadr la révision de tuot ou patire du présent aocrcd selon les modalités setnvias :

? tutoe dnedame de révision diot être adressée par ltere recommandée aevc avis de réception à cuhcan des auters stegainiras ou adhérents et comporter, ortue l'indication des dsnopisoits dnot la révision est demandée, des pnitiorspoos de rmecaelmpet ;

? le puls riemadnpet pslosbie et au puls trad dnas un délai de 3 mios suavint la réception de cette lettre, les peritas dvrenot ouivvr une négociation en vue de la rédaction d'un naueovu ttxe ;

? les dpiostoiinss de l'accord dnot la révision est demandée rneoterst en vgueir jusqu'à la couulsicnn d'un nvuel acorcd et, à défaut d'accord dnas un délai de 6 mios à cmpoetr de la dmneade de révision, sroent mitnuaeens ;

? suos réserve de l'exercice du droit d'opposition dnas les ciodynins prévues par la loi, les dsnposioits de l'avenant prtoat révision cnoelus dnas le rpcseet des ciidnnoots de représentativité définies par la loi se ssneortbutuit de peiln doirt à ceulls de l'accord qu'elles mefindoit et snoret olpsaopes à l'ensemble des erlyomeus et des salariés liés par l'accord, sot à la dtae qui arua été expressément convenue, sot à défaut, à prair du juor qui srviua son dépôt auprès du srvice compétent.

5.4.?Dénonciation

Le présent aoccod prroua être dénoncé conformément au cdoe du tviaarl par l'un ou l'autre des sgiartianes ou adhérents.

La dénonciation srea notifiée par ltere recommandée/avis de réception à cachun des aertus sranigaties ou adhérents et déposée par la paitre la puls dngletiie auprès des secveris du ministère du tvarial et du secrétariat-greffé des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des sigteniraas (et adhérents) epoulyemrs ou la totalité des snatagireis (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation puor tuos les saraegtnis et adhérents de se réunir le puls rimpdaenet possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios sanuivt la réception de la ltere de dénonciation, en vue de déterminer le crlnaeedr des négociations.

L'accord cuniotne de pduriore eefft au puls pendant 12 mios à cmeotpr de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un noeuvl acocrd est signé dnas ce délai de 12 mios sauivnt l'expiration du préavis, les dopsinisiots du nevoul accrod se sutstuorinebt intégralement à l'accord dénoncé.

5.5.?Formalités

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 CDFT ; FNP FO,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent aoccod a puor oejbt de mtrete en ?uvre le dtisipsiof de la riocersoenvn ou de la pooroimtn par alternance, dénommé « Pro-A », par des antcois de firaomotn ou par des aocitins pmerattet la vldoiaiatn des aicqus de l'expérience (VAE) puor prmrtee au salari de cnahegr de métier ou de psoierfson ou de bénéficier d'une pirmotoon saiocle ou professionnelle.

La qioafaiuitcln recherchée puet être de tuot naieu par rrppoot à celle possédée (supérieure, égale viroe inférieure).

Le diitpissof Pro-A ccnnroee les catégories de salariés énumérées

Conformément aux diispsotois légales et réglementaires en vigueur, le présent aoccd frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des oogtniaanirss représentatives, des secvires du mrinstie chargé du tiraavl et du secrétariat-greffé du cinoel de prud'hommes.

Dans le cdare de cette daedmne d'extension et conformément aux doonitsipiss de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les pitraes stanegrais iuneinqdt expressément que l'objet du présent aorcc ne juiftse ou ne nécessite pas de mreesus spécifiques puor les esetepnirrs de mnois de 50 salariés ou un ttanermeit différencié.

Il est précisé que l'objet du présent arccod a pirs en cotmpe l'objectif d'égalité prossonellenfie etnre les fmemes et les hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 jul. 2020

Depuis la loi du 5 mras 2014 n° 2014-288 rlvteiae à la faomtroin professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ttoue eeisrrtpe qelus que sniect sa talile et son setcuer d'activité est tneue d'organiser :

? tuos les 2 ans, un etrieentn preoiefssonn abrandot les piertpeecsvs d'évolution psrlfesnoenle nnoatemmt en tmrees de qlacitufaion et d'emploi, aevc cuhcan de ses salariés queul que sot le crtoant de travail. Cet eettnerin veint en rplemcenemat de tuos les enierentts psfonnileseos et bilan d'étape piserosofnnel extinatas ;

? et tuos les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du pcarrous psnnrofeisoel du salari.

La loi n° 2018-771 du 5 semerptbe 2018, sur la liberté de cisoir son anievr professionnel, a apporté des mifocndtiaos et aménagements au régime des entirenets professionnels.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, vsaint à aressim la cohérence de deesrvis dsniioptsis législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 spmtreebe 2018 puor la liberté de cisoir son anievr professionnel, a iirdtuont une période tntioairsre jusqu'au 31 décembre 2020.

C'est dnas ce contexte, qu'il a été cevonné et arrêté ce qui siut dnas le cdare d'un aorcc négocié en CPPNI à luaeqlle l'ensemble des oistngarinoas peaaotlnrs et siaaaellrs représentatives au sien du garnd cmahp d'application de la banhcre mouqirerinae ont été invitées en ataoippcln de l'arrêté du 23 jnieavr 2019 ptarnot fousin de cmahps conventionnels.

ci-dessous, à savor :

? cuex en craont à durée indéterminée (CDI) ;
? cuex en ctonart unquie d'insertion clnou à durée indéterminée ;
? cuex qui snot placés en poinson d'activité perlitiae tles que mentionnés à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Un aaenvnt au catnrot de tavaril précise la durée et l'objet de la rreivsncocoen ou de la ptomiroon par alternance. Il est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO 2i).

Pour bénéficier du dispositif, le salari ne diot pas avior aetntit un naiveu de qlaifouactin sanctionné par une cteorificitan pelosfonilnrese enregistrée au répertoire nanitoal des crincaieiftots perllnnioesefoss et cadroernspont au gdare de la licence.

L'employeur désigne, pmrai les salariés de l'entreprise, un tuteur, qui aevc son accord, srea chargé d'accompagner cuhaqe bénéficiaire de la période de Pro-A (art. D. 6324-2 du cdoe du travail).

Les modalités de ce ttaurot snot cleels fixées puor les salariés en crotant de paossneilraofosiintn (art. D. 6325-6 à D. 6325-10 du cdoe du travail).

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent accord, s'applique à tous les entreprises créées dans le champ d'application de la convention collective nationale de la maroquinerie, tel qu'il existe depuis l'arrêté du 23 juillet 2019 portant fusion et élargissement de catégories conventionnelles.

Article 3 - Durée du dispositif Pro-A
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6235-11 du code du travail, le dispositif Pro-A a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 et (1) peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

La durée des accords de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des évaluations générales, prévues et négociées doivent être comprises entre 15 et 25 % de la durée du dispositif pour être inférieure à 150 heures et supérieure à 450 heures, sauf pour le dispositif CLÉA et sauf dans le cas de recours à la VAE.

La durée de chaque certification/ diplôme sera déterminée par la CPNEFP du secteur, en fonction des exigences des référentiels de formation.

(1) Les termes « peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 et » sont exclus de l'extension mentionnée dans les conditions de l'application de l'article L. 6325-12 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 4 - Listes des certifications professionnelles éligibles
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, modifiées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les personnes sociales, concernant la liste des catégories éligibles à la certification ou à la formation par alternance annexée au présent accord (annexe 1 pour les activités relevant de la maroquinerie, annexe 2 pour les activités relevant des cuirs et peaux, annexe 3 pour les activités relevant de la formation multiservice).

Cette liste pourra être revue par la CPNPI sur demande d'une des CEFNPP de la branche ou en cas d'évolution législative ou réglementaire.(1)

Par ailleurs les personnes souhaitant obtenir que les éventuels CQP/ CQPI/ diplôme de la branche créés postérieurement à la publication du présent accord s'intègrent également à la liste visée à l'article 4. De plus, ils concernent également de nouvelles à la CNFPEC du secteur concerné la fixation du niveau de qualification, en conformité avec la réglementation européenne, lors d'ajout de certification ou de diplôme à la liste visée à l'article ci-dessous.(2)

(1) Afin d'étendre sa réserve du règlement des dispositifs de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Afin d'exclure l'extension mentionnée dans le règlement des dispositifs de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 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 secteur de la maroquinerie

Les personnes souhaitant innover que les créations visées dans l'annexe I ont été choisies pour répondre aux besoins des entreprises des industries de la maroquinerie liés aux marchés internationaux et à venir dans le secteur. Les créations visées peuvent également contribuer à la prévention des risques d'obsolescence des compétences.

Portées par le développement du secteur du luxe ainsi que par l'engouement des Français et des étrangers pour les articles de

mode, les industries de la maroquinerie connaissent ces dernières années un fort développement et ses effets sont en constante.

Le secteur de la maroquinerie rassemble l'ensemble des fabricants et artisans aux spécialités et activités très diversifiées. Il comprend la fabrication de sacs à main ou de voyage, de bracelets-montres en cuir, de gants de peaux, de ceintures, d'articles d'équitation, de portefeuilles de gainerie?

Pour faire face à la concurrence internationale, les professionnels du secteur utilisent la technologie (savoir-faire français) et l'innovation. Face à des clients exigeants, les entreprises doivent être qualifiées et aptes à des réponses rapides aux besoins du marché. C'est pourquoi un fort accès à l'innovation est apporté par le biais de formations partagées dans l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des métiers formés dans les industries de la maroquinerie, mais aussi de métiers émergents du secteur.

La nécessité de conserver la qualité nécessaire pour répondre à ces enjeux. Les résultats de la majorité des entreprises accélèrent d'ailleurs la transition de la recherche et développement vers la production de qualité (CQP), lorsque l'objet, comme les diplômes du secteur d'une étude d'opportunité avant leur création. Ces études d'opportunités permettent d'analyser les besoins des entreprises, d'anticiper les risques d'obsolescence de certaines compétences, de suivre le temps de l'évolution/transformation des métiers et de l'émergence de nouveaux métiers (enjeux du digital et de l'environnement?). L'employabilité des salariés dépend de la taille de l'entreprise s'en trouve accrue.

En outre, les études préparatoires et les enquêtes menées notamment par la Direction de l'Observatoire des métiers telles que celles démontrent que le volume de départs à la retraite et les retraites sont importants et en cours d'accélération. Le fort développement du secteur accroît le besoin en recrutement des entreprises.

L'acquisition par les salariés de certifications, par le biais de formations du dispositif de la formation professionnelle par l'alternance (Pro-A), contribue à rendre les métiers de la maroquinerie attractifs.

La mise en œuvre de ce dispositif permet à aussi accueillir de nombreux intitulés menés par le secteur de la maroquinerie pour rendre attractifs ses métiers et préparer et maintenir les savoir-faire métiers (CSF « Moe et Luxe » (campagne savoir-faire), dispositif pour savoir-faire, EEDC numérique TMC?).

Ainsi, grâce à ces éléments, les pratiseurs sociaux établissent que les catégories visées à l'annexe 1 sont un outil essentiel pour combler le risque d'obsolescence des compétences et maintenir ou attirer l'employabilité des salariés.

5.2. Pour le secteur des cuirs et peaux

La liste des formations éligibles au dispositif Pro-A a été élaborée, pour répondre aux préoccupations suivantes :

1. Correspondance aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques » ;
2. Favoriser la transmission et la préservation des savoir-faire dans le secteur d'une manière des âges inquiétante à l'horizon de 5 ans, notamment dans le cadre de l'expérimentation d'un SRIH de la maroquinerie au cœur de l'EDEC numérique « textiles-mode-cuir » en partenariat avec le ministère du travail. Ce projet est d'autant plus important dans un secteur où de nombreux entreprises du secteur bénéficient du label « Entreprises du savoir-faire à venir » et qui est également caractérisé par une forte demande de formations internationales ;
3. Correspondance aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension, qui ont été mis en évidence lors d'un travail commun dans le cadre du comité stratégique de filière « Moe et Luxe » ;
4. Priorité de s'adapter au développement rapide du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes ;
5. Former les recruteurs aux meilleures RH et gestion et management à la GEPC afin d'identifier les risques d'obsolescence des compétences des salariés et de les apprendre ;
6. Répondre aux enjeux environnementaux, liés aux spécificités de notre secteur ;

7. Prerettme aux preoennss peu qualifiées de sécuriser leurs pouarcs psfoislrnoeens ou de développer leurs employabilités.

En conclusion, l'ensemble des cenniairtcots et diplômes mentionnés pour le securut de l'industrie des crins et peaux, ppitiarenct à la pérennisation de l'activité de l'entreprise mais assui à clée des salariés en pectmernat de miitnnaer leur employabilité nmmotaet par le développement de compétences tanrsrsees et ce en lein aevc les artceus de la fortainment iitilnae et continue.

5.3.?Pour le seetur de la cndnoirreoe multiservice

Se fmoerr aux nuoelvls tniopholeegcs aifn de miuex répondre aux bseonis du marché actuel.

Évolution de la mdoe aevc les caruesshus de running, randonnées, baskets/sneakers, d'où arapoipitn de nuleolves matières premières et pdotuirs puor la réparation, la cimustotisaon et la rénovation complète de chaussures.

On orevbse aussi, éco-tendance oblige, où on ne jette puls mias on répare, dagaavtne de réparations en cordonnerie.

De puls les toienohclges snot de puls en puls pneitous en matière de clés de sécurité, daisreiofvtcin du mtciiisvulere aevc l'apparition des réparations de montres, de smartphones, cmatngnhes de piles, gravure, vtene d'accessoires de cordonnerie.

Ces neuoevlls compétences devront être intégrées dnas les différents crrus de frtamoon et, en puls des fonnetauadmx du métier de cordonnier, les salariés diovent se former à ces nleveuos technologies.

Pour certains, il s'agit d'obtenir une qciiofuatailn à lueqlale ils n'ont pas eu doir puor des rinsoas diverses, sot par une VAE ou par une faroimton en ancnlartee vres un CAP ou un BTM. Clea prroua luer prmertete d'obtenir une qfiaiaoucln supérieure et puor craintes la possibilité par la sutie de s'installer à luer cptome dnas une pseorfsoin qui a besion de relève car baoeuucp de cionerrodns pterat en retraite.

Article 6 - Financement du dispositif Pro-A En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Conformément aux dtiosoisinsps légales, l'opérateur de compétences, perrdn en cgrahe au minimum, sur la bsa d'un foifrat hariore de 9,15 ? par hreue et par stagiaire, les faris pédagogiques (actions de positionnement, accompagnement, évaluation et formation) ainsi que les firas de tarpsornt et d'hébergement.

Un pnfaold de psrie en chagre est fixé par l'opérateur de compétences.

Conformément à la réglementation en veguiur à la dtae de sgaurtne du présent acocrd (art. L. 6324-5-1 du cdoe du travail) la rémunération du salarié en roocevisnern ou pmtoorion par aacneltrne puet être prsie en chagre par l'OPCO dnas les ctiodninos 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 veiguur de l'accord

Le présent accrod ertenra en viuegur à la dtae de son extension.

7.2.?Durée de l'accord

Les parneatiere suiocax cneionvnen que le présent acocrd est cnlocu puor une durée indéterminée.

7.3.?Suivi

L'accord frea l'objet d'un sivui dnas le cadre de la présente CPPNI, une fios par an, en fonocitn des inomnrfaoits communiquées par l'OPCO.

7.4.?Révision

Le présent arcocd porrua être révisé dnas les ciinotdons prévues par le cdoe du travail.

Chaque sayincdt sgtiainrae ou adhérent pnedat la durée du cclye de représentativité (chaque sdaynict représentatif au-delà) au corus deeuql il est cncnlu puet dneedmar la révision de tuot ou ptirae du présent acocrd solen les modalités senutativs :

? ttooe dmeande de révision diot être adressée par letrre recommandée aevc aivs de réception à cuchan des artues seiaarngits ou adhérents et comporter, otrue l'indication des ditspnsiiloos dnot la révision est demandée, des posioontrips de rplacenememt ;

? le puls rmeaenpdit psoisble et au puls trad dnas un délai de 3 mios suavnit la réception de cttee lettre, les peatris doenrvt ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouaueu txtee ;

? les dosinptsois de l'accord dnot la révision est demandée retoresnt en vuueigr jusqu'à la cinocolsun d'un nveoul aroccd et, à défaut d'accord dnas un délai de 6 mios à ctmopr de la demnade de révision, soenrt maeeiutnns ;

? suos réserve de l'exercice du doir d'opposition dnas les conndiots prévues par la loi, les dpposioisits de l'avenant ptaonrt révision, cnclou dnas le rpsect des cnitoindos de représentativité définies par la loi se setrtubosniut de peiln doir à cleels de l'accord qu'elles mofdneit et sreont oalpsbeps à l'ensemble des eruoympels et des salariés liés par l'accord, sot à la dtae qui arua été expressément convenue, sot à défaut, à pirtar du juor qui sruiva son dépôt auprds du scireve compétent.

7.5.?Dénonciation

Le présent acrcod porura être dénoncé conformément au cdoe du traavil par l'un ou l'autre des segaiirntas ou adhérents.

La dénonciation srea notifiée par ltrree recommandée aevc aivs de réception à cachun des artues sentaaiigrs ou adhérents et déposée par la patrie la puls dgiltene auprds des seecvris du ministère du traavil et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des saarneiigts (et adhérents) eppmylroeus ou la totalité des saarnigieits (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation puor tuos les srngiitaas et adhérents de se réunir le puls reiedpmant possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios svnviait la réception de la letrre de dénonciation, en vue de déterminer le cielenradr des négociations.

L'accord cnitnuoe de pordiure efeft au puls pednant 12 mios à coepmtr de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un noeul aroccd est signé dnas ce délai de 12 mios svniasi l'expiration du préavis, les dnipstiosois du noveul accrod se suiunoebtrstt intégralement à l'accord dénoncé.

7.6.?Formalités

Conformément aux dtiipoisoss légales et réglementaires en vigueur, le présent aroccd frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprds des oinsraiatgns représentatives, des seiercvs du mtrsiine chargé du taraavil et du secrétariat-greffe du coiensl des prud'hommes.

Dans le cadre de ctete damedne d'extension et conformément aux diooisitnpss de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, les piaets snagireitas inuqedint expressément que l'objet du présent acocrd ne jfuiiste ou ne nécessite pas de meesurs spécifiques puor les etpreeinsrs de moins de 50 salariés ou un temeiatnrt différencié.

Il est précisé que l'objet du présent acocrd a pirs en cmptoe l'objectif d'égalité pnoollnsefresie ertne les fmeems et les hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Par cet accord, les parnaieerts scoaiux de la bhcarme maorierniue réaffirment luer volonté cmunmoe de développer la fraiomotn piseslofnroele en iinustntat le diisostpf de la reencsovroin ou de la portmooin par alternance, dénommé « Pro-

A ». Ce dosiptiisf vinet reemapclr les périodes de peaoossinatrionison qui ont été supprimées par la loi n° 2018-771 du 5 srteembpe 2018 « puor la liberté de cioshr son anievrs pnsfnsrooeeil » à priatr du 1er jeiavnr 2019.

Les ptreariens siacuox étant suecuox de petrrreme aux etriesrpnes de la bcrnhae de répondre à lerus beionss en compétence et neoatmnmt d'anticiper les ruqeiss d'obsolescence de celles-ci en riaosn des foetrs mintouats de lrues activités, il est cenvou et arrêté ce qui siut dnas le cdare d'un aroccd négocié lors de la réunion du 24 février 2020 de la CPNPI à lqualeis l'ensemble des otsionngraias ptrolanaes et slrraaeis représentatives au sien du camhp d'application de la brcnhae maoniuriqere a été invité en alcpoaiiptn de l'arrêté du 23 jnevair 2019 porntat fsoiun de cahpms conventionnels.

Annexes

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Annexe 1

Liste des cftinrtocieias du seetur des iintsueldrs de la maroquierie

CQP gaienr (ère).

CQP mteeutr (se) au piont en maroquierie.

CQP ceuuopr (se) maroquierie.

CQP vuender (se) ciosenl en magasin.

CQP faunqraibt (e) de bracelet-montre.

CQP puuqier (se) polycompétent(e).

CQP ptoisotrrpye maroquierie.

CQP rlnsospaebe d'équipe en maroquierie.

CQP aimuntaer (trice) d'équipe ? dinmoae commercial.

CQP aamuettir (trice) d'équipe ? daoinme industriel.

Titre piessonefonrl préparateur (trice) en maroquierie(1).

Titre pfennossierol piuueqr en maroquierie.

Titre pnesenrfisool préparateur moetnur en maroquierie.

Titre psniefroenol sieellr harnacheur(1).

Titre psnofoersnel stelir garnisseur.

CAP maroquierie.

CAP selerlie générale.

CAP seelir harnacheur.

BEP métiers du ciur maroquierie.

BEP métiers du ciur sellerie-garnissage.

Formation complémentaire d'initiative llcaoe dnas la ganterie(1).

Bac pro métiers du ciur maroquierie.

Bac pro métiers du ciur sellerie-garnissage.

BTS métiers de la mdoe csahsurue et maroquierie.

BTS marnnegenat des unités commerciales.

Ingénieur diplômé de l'institut tlexite et cuqmhie de Loyn (diplôme).

Titre de seilelr maunioquerir d'art.

Titre de fraabnct de meuqaonire d'art(1).

Socle de cineancnssaos et de compétences pfleloiseroennss numérique (CléA numérique).

Certification socle de compétences et de cennosaiasncs plieoreefssnlns (CléA).

CCPI de suegraavde itnrene de savoir-faire grâce aux slnouotis digitales(1).

CCPI de tmssriaoin itnrene de savoir-faire grâce aux snoutlios digitales(1).

(1) Les ctraenificits de l'annexe 1 mentionnées ci-dessous snot elxceus de l'extension en tnat qu'elles coenireevnntnt aux diiipsnstoos de l'article L. 6324-3 du cdoe du tairavl :

- Trite pennsioserfol préparateur(trice) en miinuoarreque - RCNP 14 038;

- Trite poeiosnrensfl sellier huacneahrr ;

- Fromiaton complémentaire d'initiative lolace dnas la garinet ;

- Trite de fbuniarqat de mrairniquoee d'art ;

- CPI de sdaegvarue itennre de savoir-faire grâce aux sutioolns deligats ;

- CPCI de tnisaomissrn ientrne de savoir-faire grâce aux sotiolnus digitales.

(Arrêté du 6 nebomrve 2020 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Annexe 2 bis

Liste des cttinecoiarfs du setetur iditnusre des curis et paeux

(IDCC 207)

1. Formatinos c?ur de métier et métiers stratégiques

CQPI aengt lqsigouite (1).

CQPI cudueontr d'équipements iltneisdurs (1).

CQP cdtriaoenur d'équipe (1).

CQP opérateur qualité (1).

CQP aengt (e) de pitoocudrn en tannerie-mégisserie spécialisé (e) cyoarorge ou faignsse (1).

Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquierie) (1).

Titre pnirseefoonl anegt msaniaiger : fchie N° 1852 RCNP cdoe NSF : 311t (1).

BTS négociation rtaioen clinet (1).

BTS meannaegmt des équipes cmeoramleics (1).

Titre psonefiersonl tineccchien (ne) supérieur (e) en auotuqtmaie et iqtumaiofnre irnlultsidee ? RCNP 1876 (1).

Titre pnifsooneisel tieinchecn supérieur méthodes puodirt pcores ? RCNP 34149 (1).

CQP opérateur/ tice en meinnatcane isnldtireure ? RCNP 36376.

CQP teihccnein de la qualité ? RCNP 34177.

CQP amtanuer d'équipe (en crous de dépôt).

Titre peifnsenosorl cueodtuncr d'installations et de mcenaihs automatisées ? RCNP 184 ? TP 00212 ? cdoe NFS 200 u.

Titre pneinoofersfl préparateur de cademnoms en entrepôt-code NSF : 311u ? RCNP 34860.

Certificat de compétences en erpetisre (CCE) « Maegnar un perojt » ? RCNP 5367(2).

2. Fvoaiersr la tsmasiniros et la préservation des savoir-faire

CQP exrept métier en saudrvegae de svoiar (1).

CQP epxret métier en trmaissnnoi de savoir-faire (1).

CQP frmatoruer irntree en eirrptene (1).

CQP tteuer en eerpnitsre (1).

3. Compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension

CQP anget (e) de poitcourdn en tannerie-mégisserie spécialisé (e) caoroyge ou fisagsie (1).

Titre penfeoironssl anegt de froabtcian iturlesnlide ? Cdoe NSF 251u (1).

CQPI tihccneien en maietcnanne idnreltisule (1).

Titre poernosnesfl teihcencn de putoroidcn irlsdliutene ? RCNP 34146.

Bac pro mitancneane des équipements ineutsdlris ? RCNP P3632.

Bac pro miaantcnene des systèmes de ptuiondorcs connectés isirnt doirt ciraf 110281.

4. Aitaapdotn au développement riadpe du numérique et aux eenjux de sécurité des systèmes

TOSA WROD RS 5784(2).

TOSA VBA RS 5792(2).

TOSA Pprioweon RS 5786(2).

TOSA Ouotlok RS 5786(2).

TOSA Iniegdsn RS 5793(2).

TOSA Illustonatrs RS 5791(2).

TOSA Dimcogg RS 6062(2).

TOSA Asecs RS 5754(2).

TOSA Eexcl RS 5252(2).

TOSA Pstohhoop RS 5787(2).

Master mtionen ifnuaoqrtmie isnc dirot craif 105773(2).

Master maegneamt des systèmes d'information (fiche nationale) ? RCNP 34044.

5. Fmeror les cbouroallertas aux teehcnuqs RH et gestion

Titre psenoiensfrol « Gseionntriae de piae » (1).

BTS atiassnt de gisteon PME PMI (1).

Diplôme de « Contrôleur de giseton » RCNP cdoe NSF 314r (1).

6. Répondre aux euejnx environnementaux

Titre peornsefnol tnicieehcn (ne) en mminantaece iultdislner : cdoe ctnifeiro N° 25301 ? Fhice n° 211 RCNP (1).

DUT Cihme (1).

Ingénieur diplômé de l'institut tietlx et chmuiqie de Loyn (1).

Licence pnesllsoroinfee monetin qualité, hygiène, sécurité, santé, emreinonnnnev ? isirnt doirt ciraf 103459(2).

Manager des reuqsis iunertsds ? RCNP 16643.

Master qualité hygiène sécurité ? irsnit de doirt ciraf 105901.

Certification CléA (1).

Certification CléA numérique (1).

(1) Certifications étendues par arrêté du 6 novembre 2020.

(2) Cteiaitcinfros eculxes de l'extension en tnat qu'elles cneeneotinnrvt aux dooinstpiiss prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Accord du 14 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; THCB CGT ; Pharmacie LBAM FO ; CFE-CGC Agro,

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2020

La négociation de l'accord s'est faite après convention de tous les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives dans la branche de la maroquinerie.

Secteur de la maroquinerie

L'industrie de la maroquinerie rassemble 26 480 salariés, 506 entreprises réparties sur le territoire national (rapport de branche maroquinerie 2019 pour données 2018/Opcalia, département de l'Isère). Les chiffres sont en baisse de 2018 à 2019.

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'adapter les dispositifs de formation des professionnels de la maroquinerie dans les entreprises au niveau technique et économique consécutif à la pandémie du « Covid-19 » dans lequel les entreprises et salariés de la maroquinerie sont désormais confrontés. Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter.

Les entreprises souhaitent donc que toutes les conséquences de la crise sanitaire liées au « Covid-19 » ne pourront être constatées que dans plusieurs semestres. Pour autant, il est impératif d'ores et déjà de préserver les entreprises et leurs employés de ces conséquences négatives.

Cet ajout s'ajoute à une situation qui nécessitait déjà une adaptation des secteurs de la maroquinerie et le développement de nouvelles compétences notamment dans le digital et l'environnemental :

? intégrer dans les entreprises l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de pilotage de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter la recherche de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données sensibles ;

? établir avec les partenaires professionnels en présentant notamment à destination les dirigeants de façon virtuelle, sur les supports électroniques ou des smartphones utilisés ;

? favoriser la réindustrialisation en France des activités de la maroquinerie tels que poignées, bandoulières qui nécessitent des formations très spécifiques.

Il est donc nécessaire au secteur de la maroquinerie, dans ce

Annexe 3
Liste des conventions du secteur de la maroquinerie mentionnées dans l'extension en tant qu'elles concernent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

Titre pour les multiservices.

Brevet technique cordonnier (1).

CAP cordonnier multiservice.

(1) La convention de l'annexe 3 mentionnée ci-dessous est celle de l'extension en tant qu'elle concerne aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Brévet technique cordonnier - Code RCNP 19165.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

complètement nouveau, de pourvoir les adaptations nécessaires pour permettre la mobilisation des capacités de formation et permettre aux personnes de développer des compétences, notamment les plus spécifiques, nécessaires au rétablissement progressif de l'activité au sein des entreprises de la maroquinerie.

Les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectif : ? de maintenir l'attractivité des métiers de la maroquinerie ; ? de défendre l'emploi en assurant un accès largement ouvert aux dispositifs de formation pour permettre le développement des compétences et des qualifications ; ? d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des besoins et des compétences afin de s'adapter aux changements dans le secteur de la maroquinerie ; ? favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche de la maroquinerie.

Secteur industriel des cuirs et peaux

Le secteur industriel des cuirs et peaux regroupe environ 1 800 salariés, 60 entreprises dont 11 entreprises de plus de 50 salariés, 60 entreprises de 100 salariés, réparties sur l'ensemble du territoire national, renforcé par le code NAF 1511Z et des adhérents du code 4624Z. Ces données sont arrêtées à la date du 31 décembre 2017 sur la base des déclarations DSN des entreprises et figurent dans le rapport de branchement du 10 janvier 2019.

Pour l'ensemble des entreprises du secteur, l'année 2020 restera historique dans les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise « Covid-19 », 66 % des entreprises de notre secteur ont eu recours à l'activité partielle. 59 % d'entre eux ont placé la totalité de l'entreprise en activité partielle. Pour les entreprises qui avaient maintenu une activité, le taux moyen d'activité était de 18 %.

Sur le 1er trimestre de l'année 2020, la baisse d'activité a oscillé entre moins de 30 à moins de 50 %.

Pendant cette période, 2 entreprises de notre secteur ont été placées en redressement judiciaire ; pour l'une d'entre elles la liquidation judiciaire a été prononcée directement, pour l'autre elle est actuellement en période d'observation.

Depuis la reprise, la baisse des commandes a atteint 50 % par rapport à la fin de l'année 2019 par les grands clients d'ordre. Ces éléments sont issus de 2 enquêtes réalisées par l'ensemble des entreprises du secteur, réalisées le 8 avril 2020, auquel 41,6 % des entreprises ont répondu et le 15 mai 2020 auquel 47 % des entreprises ont répondu.

Une enquête menée par la direction études et recherche d'OPCO 2i, pour notre compte, auprès de nos 60 adhérents, pendant la période du 25 août 2020 au 14 septembre 2020 montre que le taux de réponse a atteint environ 45 %, a mis en évidence les éléments suivants :

? 88 % des répondants ont des activités d'activité en régression à échéance de 1 an ;

? 59 % ont des activités de stabilité à échéance de 2 ans.

L'impact de la situation liée à l'état d'urgence n'a pas nécessairement entraîné un développement des compétences des salariés, notamment en raison :

? d'une importante baisse des âges travaillant (42 % des salariés ont 50 ans ou plus, 49 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté) et de l'urgence nécessitant d'assurer à la fois la préservation des savoir-faire mais aussi sa transmission. Il est important de noter

que 93 % des salariés bénéficient d'un CDI ;
 ? de la nécessité de former davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en rite et mises aussi de peau au manque d'anticipation des départs en rite et à court terme (à titre d'exemple, une des erreurs mises en place pour empêcher 5 départs en rite en 2021) ;
 ? de l'intégration du numérique de plus en plus présent dans les différents processus de fabrication,
 ? de la question de la traçabilité de plus en plus évoquée par les

Avenant n° 3 du 14 octobre 2020 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAAC CFE-CGC ; FEDECHEMIE FO ; THC CGT,

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2021

Comme suite à la CPNPI élargie concernant la maroquinerie, qui s'est tenue le 9 septembre 2020, et à l'ensemble des organisations scénariées et partenaires de la banche miunroa (telle que définie par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels) ont été conviées, l'organisation patronale fédération française de la tenaille mètisserie, d'une part, et les organisations signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2021

Définitivement adoptée par le conseil national le 31 janvier 2018, la loi « créant un dispositif de dons de jours de repos non pris au bénéfice des personnes aidées de personnes en état d'autonomie ou présentant un handicap » est entrée en vigueur le 15 février 2018. Pour rappel, il existe déjà un mécanisme de don de jours de repos par des collègues de travail, mais celui-ci était réservé au salarié présent d'un établissement médico-social (art. L. 1225-65-1 du code du travail).

Le 19 septembre 2017, la barre « Initiative des corps et pouvoirs ICDC n° 207 » a signé un accord national relatif au don de jours de repos. Deux accords ont été signés les 25 avril 2018 et 27 septembre 2018.

Afin de maintenir cet accord en conformité avec l'évolution de la

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	CFE-CGC Argo ; FS CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Durée. Extension. Révision. Désignation

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son entrée en vigueur par arrêté ministériel.

pour le respect de l'ordre, notamment au niveau de la logistique. Ce phénomène est récent dans notre secteur et prend de plus en plus d'ampleur jusqu'à devenir un prérequis à une réalité commerciale ;
 ? du chevauchement des mandats de direction intégrant de nombreux tâches de pointe les rendant plus prioritaires et qui permet également à réduire la pénibilité des postes de travail et par là-même à améliorer les conditions de travail des salariés (75 % des salariés du secteur exercent un métier dans la production d'horlogerie management, 25 % des salariés exercent un métier en tension).

En législation, il a été décidé avec les partenaires sociaux, d'ajouter par le présent avenant, l'article 3.1 qui porte à l'accord précité, issu de la loi n° 2020-962 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant. Les autres mentions de l'accord du 19 septembre 2017 demeurent inchangées.

Pour rappel, l'objectif de l'accord sur le don de jours de repos et de ses avantages étant de préserver l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle d'une part et de matérialiser la solidarité entre les salariés d'autre part, il est précisé que ces éléments s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés.

« Article 3 Dispositif du don de jours de repos

Article 3.1 quator

Conformément à la loi n° 2020-962 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, publiée au Journal officiel le 9 juin 2020, le dispositif du don de jour de repos est étendu, conformément à l'article 1er, 1er et 2e alinéas, et à l'article 3, au salarié dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé ou pour la personne de moins de 25 ans à la crise familiale et professionnelle du salarié. La rémunération du salarié à ses jours de repos non pris, dans la limite fixée par l'accord du 19 septembre 2017, peut intervenir au cours de l'année suivant le décès. »

Article - Dépôt et publicité de l'accord

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2021

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Cet accord entrera en vigueur dès son dépôt. Il est précisé qu'il s'applique également au secteur de la coiffure et de la mode et à la coiffure et à la coiffure des cuirs et peaux, ICDC n° 207, pour la partie n° 3058.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

Cet accord pourra être révisé sur proposition d'une organisation professionnelle ou syndicale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fréquente pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.(1)

La désignation du présent accord concerne l'ensemble de ses signataires.(2)

Le présent accord fréquente des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission négociation et d'interprétation est mandaté pour déterminer au ministère du travail l'extension du présent accord qui a visé à s'appliquer dans tous les établissements de sécurité sociale et de retraite par un accord collectif sur ce même thème

queul que siot luer effectif, auucne spécificité pprroe aux ersinnetpes de monis de 50 salariés ne rrunocaet que des modalités spécifiques soinet prévues.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rpeecst des disitponsios de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 4 javienr 2021 - art. 1)

(2) *Alinéa ecxlu de l'extension en ce qu'il conevenrît aux dousisptns de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 4 jnveair 2021 - art. 1)

Article 2 - Contenu du document élaboré par l'employeur
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le ducneomt élaboré par l'employeur puor fraie aotilapipcn du présent aroccd dreva iqunedr les mnetonis rseequis par le décret n° 2020-926 du 28 jielut 2020 et en ptcralieuir :
? un diaontsgic sur la statioune économique et financière du périmètre curovet par le duneomct ;
? la dtae de début et la durée d'application du dsptiisoif spécifique d'activité plietarle ;
? les activités et salariés aeluqxus s'applique ce disisoptif ;
? la réduction miaalxme de l'horaire de tirvaal en deçà de la durée légale ;
? les etegngemans en matière d'emploi et de formtioan ppeolonnssirfe ;
? les modalités d'information des oniatraisogns scidlanyes de salariés sntaerigais et des inunttjios repräsentatives du peesnornl sur la msie en ?uvre de l'accord.

Le demnucot puet assui prévoir :
? les codiitnios dnas luqsllees les salariés prnnneet lures congés payés et ulinstiel luer ctompe pnsnneorl de formation, anvat ou pndneat la msie en ?uvre du ditsisopf ;
? la pisre en cmtpoe des condotiins de tvaaril des salariés non concernés par l'activité pitlrae de l'ongue durée ;
? les cntodionis dnas lusleeeqls les diieangtrs salariés exerçant dnas le périmètre de l'accord, les madnaetaris siuocax et les actionnaires, dnas le recepst des compétences des oagners d'administration et de surveillance, fnesionsrut des eotrffs proportionnés à cuex demandés aux salariés pdneant la durée de rucroes au dispositif.

Article 3 - Modalités de la réduction de la durée du travail
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

La réduction dralue d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du tiaarvl dnas la lmiite de 35 % de la durée légale. Cttee limite puet ttfoouies être portée à 45 % dnas des cas econlxitpeens résultant de la stuiiotan particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre ceuvrot par le document, sur décision de l'autorité administrative. La siotuatin particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le dnomuct est précisée dnas le domcuent visé à l'article duex du présent accord, leeuql puet être adapté, le cas échéant, à cttee fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de tirvaal ne puet être supérieure à 45 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie puor cuqahe salarié concerné sur la durée d'application du dsitspoif prévue par le dcouenmt unilatéral.

La réduction de la durée du triaavl puet prrndee les femors sviaents :

? une réduction d'activité, le dnuemcot précisant la durée hdbaoirdmee mialmine de tiavral asini que les durées de taarivl apblcealis aevc le nobmre de snaimees et les dtaes crtenparooesends ;
? une sisuonpsen d'activité en iidnqunat les jruos et/ou seeinmas concernés.

Le salirae meseunl est fiononcn tuos les mios des heerus chômées.

Le doceunmt inuqide la durée puor lqulelal il est adopté et la dtae de début de sa msie en ?uvre.

Il est précisé que la dtae à pratir de laulqlee est sollicité le bénéfice du dssiioptif spéficique d'activité pitrelale au trtie d'un arccod clticoelf ou d'un deunocmt unilatéral ne puet être

antérieure au preemir juor du mios ciivl au curos dquuel la denmdae d'homologation est tsnirmase à l'autorité administrative.

Article 4 - Engagements sur l'emploi
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le dmeocnut adopté par l'employeur, après cnoiuloasttn du comité soaict et économique, s'il existe, diot ieiqdnur les eamngtgees pirs en fueavr de l'emploi puor une durée à mintneon sur le dncuemot 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 eemngnaets penuvet pdreerne puiuresls formes :
? le rouecrs à la ftiaramon (notamment par le baiis du disopstif du FNE-Formation qui est mobilisé dnas le cdare d'une coiovnetn cnoulce ernte le préfet, par délégation la DIRECCTE, et une ettrnespie ou enre une epsrenire et l'OPCO, l'utilisation des COP) ;
? l'engagement de ne pas rucioerr à une ature modalité d'activité pailrelte pdennat la durée d'application du deunocmt sur l'activité réduite, suaf dnas les cas pirems par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 jluleit 2020 ;
? l'engagement de ne pas rorueicr au lceecininemt puor mtiof économique des salariés concernés au sien de l'unité (ou des unités) concernée(s) panednt une durée définie par le dunmeoct cdrpaseronnot au mnios à la durée du rorceus à l'activité réduite.

Article 5 - Modalités de suivi
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

L'application du duconmet fiat l'objet d'une infmtooiar au comité saocil et économique, s'il existe, tuos les 2 mois. À l'occasion des réunions du CSE, les représentants du ponnreosl penveut pseor les qtseouins rtleieavas aux pstveeeicprs d'activité.

Un bialn sur le rseepct des eganmgnetes prévus par le présent acocrd est tmiansrs par l'employeur à l'autorité aidianvtmrtise au monis tuos les 6 mios et, le cas échéant, anavt tuote dmendaes 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 dnoneuct puet être renouvelée dnas les mêmes trames ou aevc des mcnoeditifais ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur cntoluse le CSE s'il estxie et seoumt le nuvoeau duceonmt à l'autorité administrative.

La durée d'application du domnucet puet être réduite par roparpt à ses slniopuattis ienlatiis en cas de moiaitfidcon dnas la suitaotin économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés snot informés par tuot moyen des modalités d'application et des mdntiofoiiaics éventuellement apportées au ducnemot initial.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Les penaiaretrs siacoux de la baranche muiariqrenoe se snot réunis puor aoobdrer l'impact sur l'emploi de la paogrotiron de difficultés économiques oanebligt à une réduction prolongée de la durée du triaavl puor les epneeritrss confrontées à une réduction d'activité dralue qui n'est pas de ntraue à cpremotrmoe luer pérennité.

Les difficultés économiques et les pitvpeceress d'activité de l'entreprise, de l'établissement ou du périmètre ceuvrot par le disoisptif sorent présentées et définies dnas le dsangtoic du dncuemot unilatéral élaboré par l'employeur.

Le présent aocrcd s'applique aux strceeus d'activité repräsentés

par les sraaingetis diudt accord, c'est-à-dire cuex définis par les conenviots ciclelvteos de l'industrie de la maiqnoirreue et de l'industrie des cuirs et peaux.

En effet, s'agissant de la maroquinerie, lors du confinement, le taux d'activité des epesetrirs de la mqauneririoe a femoernt été réduit puor rriptae prenmgverosesit à la hausse.

À ce jour, les esrnietrps de la morriueange ont une activité myonene de 50 à 80 %. Elles ont développé puor pairete peosvimeoirnt puor ciaetnrs une activité liée à la prcdtiooun de masques.

Il résulte des échanges aevc les entreprises, que l'activité de la mnriouerqiae cunone aavn la cirse sainitare de « Covid-19 » ne rdnreera pas au neiau d'avant la csire avnat plureiuss timsertres vorie années.

Les epreierntss s'efforceront de préserver au miuex l'emploi malgré les pieervcepss d'activité puls réduites au myoen des fmniaotrs appropriées ntammonet puor firae fcae à la ré-industrialisation en Frcane de la podcuiton d'accessoires tles que les bandoulières, les poignées, les éléments métalliques (fermoirs?).

S'agissant de la tannerie-méguissarie, puor boaeucup de nos entreprises, l'année 2020 reetsa icnrsite dnas les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pnandet la crise « Covid-19 », 66 % des eerietnprss de ntroe secteur ont eu rureocs à l'activité partielle. 59 % d'entre eux ont placé la totalité de l'entreprise en activité partielle. Puor les eesnieprtrs qui aivenat mntinu une activité, le taux moeyn d'activité était de 18 %.

Sur le 1er tmesirte de l'année 2020, la bsisae d'activité a oscillé etnre minos 30 à moins 50 %.

Pendant ctete période, duex eenestirps de ntroe stceuer ont été placées en rnsmesereedt jaicidurie ; puor l'une d'entre elle la lqtoaiiudn juciairdie a été prononcée directement, puor l'autre elle est auelmecnlt en période d'observation.

Depuis la reprise, la bisase des cadmnoems asinovie 50 % y cpmoirs dnas cleels tensrmaiss par les ganrds douernns d'ordre.

Avenant du 22 mars 2021 relatif à l'annexe spécifique au champ d'activité

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAACFE-CGC ; FS CDFT ; FEDECHIMIE FO ; THC CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

La présente aennxe s'applique eesculnmixievt aux eresnetiprs eatnrt du sectuer de l'industrie des cuirs et pueax défini par le champ d'application de la ctinneoovn cletlcovie ntaoalnie idurstine des crus et peaux du 6 obortce 1956 (révisée) amnneieecnnt enregistrée suos l'IDCC 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 streepmbe 2017 retlavie au rroefnnmect de la négociation collective, publiée au juronal ociefl du 23 stbempere 2017, l'accord d'entreprise pirme de manière générale sur l'accord de bchnrae à l'exception des thèmes sntuaus :

? sriealas mimmia ;
? cfaaoiniisclsts ;
? mliusoiuatn des fodns de fcnamenneit du ptiarasrmie ;
? miaulioasutn des fndos de la fariotomn pofislonelesnre ;
? gnaaierts clevoiletcs de pecotitron scoiale complémentaire ;
? durée du trivala (certaines museers seulement) ;
? CDD et crtoatns de tvarial topnareime (durée totale, renouvellement, délai de crenace et délai de tansmrsosiin des contrats) ;

Les mseerus de ropert de pleanemt des échéances sioeclas et fecilsas ou le rucors au prêt grtanai par l'Etat qui glenboelamt ont été mobilisées par près de 30 % des eintesprs du sectur ne ssufifnet pas à peetrmtre un redémarrage pérenne de l'activité de nos entreprises.

Une enquête menée par la decoirin études et piepstcveros d'OPCO 2i, puor notre compte, auprès de nos 60 adhérents, pdenant la période du 25 août 2020 au 14 smebprete 2020 dnot le taux de réponse a avoisiné 45 %, a mis en évidence les éléments suatvnis :

? 88 % des répondants ont des pvepertscies d'activité en régression à échéance de 1 an ;
? 59 % ont des pcptseireevs de stabilité à échéance de 2 ans ;
? 39 % pnneest rirucoer à l'activité pletailre de lgonue durée. Pmari eux, 65 % snihaoeraut aoivr rreucos à l'AFEST dnas les 2 années à venir, dnas les filières c?ur de métier comme par emelxpe puor l'activité finiotin à 28 %, l'atelier de proidutcon à 19 % ou eocnre dnas le but de fesolimrar des pruaqites et développer des compétences, prtnaeemt la tsirsaismonn des savoir-faire.

Face à ce constat, le diisosptif d'activité ptrilleae de lnuoge durée, couplé nnmemoatt au dtipisof FNE-Formation, poarirut ptreeerme d'éviter une puls grdnne dégradation de la sioutitan économique de nos erestrneips qui prraout entraîner des letniemincces vroie des dépôts de bilan.

Le présent arocccd se suite dnas le cdrae de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 53 notamment) et du décret n° 2020-926 du 28 jlluet 2020.

Les eienprests ou les établissements décidant de farie aitpilpocan du présent acorcd dnas le carda des dnsosiotpiis iessus des texets précités devonrt élaborer un dcnumeot cronomfe au présent acorcd et le déposer à la préfecture puor homoalogiton du dumeocnt après aivs du comité siocal et économique s'il existe.

A défaut de dueonmct rpestnecat les egnexeics du présent acocrd et des txets mentionnés ci-dessus, les ersipeetrns concernées dneorvt négocier et cnlcuroe luer porrpe acorcd celtloicf dnas le rcepest des règles sur la négociation des acrocdcs ccfloitels d'entreprise ou d'établissement.

? CDI de cinhtaer ;
? égalité psleefnsoolnrie hommes/femmes ;
? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) trearsnft des caronts de taravil en cas de cnmahngeet de ptsatarrie ;
? duex cas de msie à dsiitposion d'un salarié treamopie auprès d'une etrinspee uictrailsite ;
? rémunération mliamnie du salarié porté et mtnnoat de l'indemnité d'apport d'affaire

Cette primauté générale s'applique peu iprome la dtae de cnolisuocn 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 aliatocipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peniaarerts suiacox précisent que le présent arccod s'applique de façon iidquntee à toteus les ensepitres cieorpms dnas son champ d'application quel que soit luer effectif. De ce fait, il ne jfuitise pas de prévoir des spniuttaols spécifiques puor les eerrsepnits mions de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

Le présent arocccd a puor oebjt les thèmes ci-après :
? juros supplémentaires de congés et/ou preims d'ancienneté (art. 26 des caeluss ceoummns de la CCN inuditrse des crus et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 jlluet 2020) ;
? indemnités de départ et de msie à la rtatiree (art. 19-E et F. des caslues cuonemms de la CCN isidutre des crus et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 jlluet 2020) ;
? indemnités de leinnemiecc :
?? puor les orirveus : atcirle 19-C et D des csuales ceunomms de

la CCN isniturde des cirus et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 julielt 2020 ;
?? puor les employés : axnene 1 « Aavnnet rliaet aux employés », aclierts 6 et 7 de la CCN iidtusnre des crius et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 jllieut 2020 ;
?? puor les TAM : anexne II « Annveat ritealf aux tcchinenies et agetns de maîtrise », acterils 7 et 8 de la CCN irdnsiute des curis et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 jllieut 2020 ;
?? puor les cdares : aexnne III « Anneavt rtaief aux cadres », atirce 15 et son arrêté du 5 février 2021 et atirce 16 de la CCN irsunitre des crus et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 jilelut 2020.

Il est précisé que tuot élément supérieur ou frlavbaoe aux salariés, dnas les deaiomns cités ci-dessus, qui ne sareit pas mentionnés dnas le présent ttxee et qui fegurriat dnas la CCN iduisnre des cuirs et paeux 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 jruos supplémentaires de congés seonrt accordés aux ouvriers, employés, TAM, et ceards solen les modalités svaintes :

- ? puor 10 ans d'ancienneté : 1 juor ;
- ? puor 20 ans d'ancienneté : 2 jrouos ;
- ? puor 30 ans d'ancienneté : 3 jorus ;
- ? puor 40 ans d'ancienneté : 4 jours.

Ces tnrcahes ne snot pas cumulatives.

Ces jrouos punorrot être pris, en aocrco aevc l'employeur, compte-tenu des nécessités de service, à ctodiinon qu'ils ne soenit pas accolés au congé principal. Par ailleurs, la pise de ces congés est subordonnée à la présence des salariés au taiarvl la veille et le liemnaedn des detas prévues puor luer congé, suaf mdaliae ou aincdcet roneuncs par la sécurité siloace ou asbcnee préalablement et dûment autorisée.

b)?Prime d'ancienneté

Les jruos supplémentaires de congés mentionnés au point a) du présent aictlre proournt être remplacés par une pimre dnot le mtnonat srea équivalent au nmorbe de juors accordés sloen l'ancienneté acqise.

Une coibnisoamn des 2 dpsftiosiis décris aux poitns a) et b) du présent alrtcie est également psblsoie dnas les mêmes liemts que celels décrisés précédemment.

Il areiptnpat à l'entreprise de cihisor le mdoe le puls approprié, en foticon des ceitantnros liées à l'organisation du travail.

Dans le cas où les jorus supplémentaires de congés snot remplacés par un usage, un aorcccd d'entreprise, une décision unilatérale ou une cnneotivon par une prime d'ancienneté, c'est ce dneirer qui prévaudra et les congés d'ancienneté prévus par la présente annexe n'auront pas voaticon à s'appliquer. Il en srea de même puor le cas où l'entreprise acdrco des juors d'ancienneté et une prime d'ancienneté.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un salarié ne puet pas cmleuor les aetanavgs prévus par un accord collectif, un acrcod de bcrnahe et par son ctranot de taiarvl dès lros qu'ils ont le même obejt et la même cause. Dnas ce cas, suel l'avantage de puls faolrabve s'applique.

Pour les salariés présents à l'effectif avant la msie en place de cttee nleoueve dosoiistpni et anyat bénéficié de juors supplémentaires de congés puls fvearboas que cuex décris ci-dessus, ils seonrt conservés et figés. Ils ne centninorout pas à bénéficier de la piergosrosn initiale.

Lorsqu'au tirte de cttee nolelvue disposition, ils aotinndetrt un suiel supérieur, le nvuoau qouta luer srea attribué.

*Article 5 - Indemnité de départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 27 juin 2021*

Le préavis à reetpcser par le salarié lorsqu'il s'agit d'une dmendae de départ à la rttrreiae est de :

- ? puor les orruveis : 1 mios si l'ancienneté de secrives counntis est inférieure à 2 ans et 2 mios si l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- ? puor les employés : 2 mios après 1 an de présence ;
- ? puor les TAM : 3 mios ;(1)
- ? puor les cardes : 4 mois.

L'indemnité puor les ouvriers, employés, TAM, et caedrs est fixée à :

- ? à pirtar de 5 ans d'ancienneté = 1 mios de sarliae ;
- ? à pirtar de 10 ans d'ancienneté = 2 mios de srliae ;
- ? à paitrr de 15 ans d'ancienneté = 3 mios de sliaare ;
- ? à ptrair de 20 ans d'ancienneté = 4 mios de salirae ;
- ? à piratr de 25 ans d'ancienneté = 5 mios de saalrie ;
- ? à ptriar de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité srea plafonnée à 6 mios de salaire. Ces tnehras ne snot pas cumulatives.

L'indemnité de départ à la reittare n'est due que si l'intéressé a eeftneimvcet demandé et obtenu la lodiquitian de sa rettirae générale et complémentaire le cas échéant.

(1)Les 4e et 5e alinéas snot elxus de l'extension en ce qu'ils cnitnvnoenre aux dospotiisnis de l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 1er juellit 2022 - art. 1)

Article 6 - Indemnité de mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

La ratetrie à 70 ans n'est pas considérée cmmoe un lneecmicenit ; en conséquence, l'indemnité de lmeeccnieint n'est pas exigible. Toirs mios aavnt qu'un salarié aetingte l'âge noamrl de la retraite, l'employeur dvrea ienformir l'intéressé de son itnitoen de mtetre fin au ctorant de tiavarl au mmoent où srea aneittt l'âge nmroal de la retraite. Lorsqu'il en edernta ultérieurement y mtrree fin, il derva également l'en aritevr 3 mios à l'avance. En tuot état de cause, après 70 ans, ancuue indemnité de lnmeceneit ne srea exigible.

L'indemnité puor les ouvriers, employé, TAM, ingénieurs et ceadrs est fixée à :

- ? 1/4 de mios de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 10e année ;
- auquel s'ajoute :
- ? 1/3 de mios de salirae par année d'ancienneté au-delà.

Article 7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

a) ? Généralités

Le leceicminent ovure droit, suaf futea grave/ lrdoue du salarié, à une indemnité de lnicmeniceet dtcnsitie du préavis, dnot le moantnt et les modalités snot fixées par catégorie professionnel.

L'indemnité de lneimincecet puor le salarié, lié par un catornt de taravil à durée indéterminée, licencié aolrs qu'il cpotme au mmuinim 8 mios d'ancienneté ininterrompue, srea calculée sur la bsaé suitnvae :

- ? sot la mnoenye mneelsule des 12 dererins mios précédent la ruutre du cnatrot ou lqrouse l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la menoyne mluessnee de la rémunération des mios précédent la rrtptue du catrot ;
- ? sot 1/3 des 3 dreernis mios (dans ce cas, les pmries et gaotnaircftiis elexponceetnlis ou aeennllus snot pseirs en cpotme au proarta du tpmes de présence).

Si le salarié a travaillé à tpmes cepmolt aanvt de pssear à tpmes partiel, l'indemnité est calculée plermonepetlnnioot à la durée pneadnt lauelqle le salarié a travaillé à tpmes peiln et à temps partiel.

L'ancienneté pisre en compte srea clele définie par les tteexs légaux en vigueur.

b) ? Puor les ouvriers(1)

En cas de lncneiecemt et cqahue fios que la ruptrue est

iupbatmle à l'employeur, la durée du préavis due par l'employeur est fixée par les aenavnts de catégorie.

Pour le psrneonel ouvrier, la durée du préavis est fixée à :
? 2 mios à paitrr de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 1 mios dnas les aeurt cas.

Toutefois, ces dotsinisoips ne snot acipllbpaes que si la loi, la convention, l'accord collectif, le ctnaort de trvaail ou les uages ne prévoient pas un préavis puls lnog ou des ciotninos d'ancienneté inférieures.

Lorsque l'employeur srea amené à noieiftr son limieeneccnt à un salarié aevc un préavis de 2 mois, suel le pemirer mios srea travallé lqurose le salari é rimrelpa l'une des 2 codtnoiins sutvineas : être âgé d'au minos 45 ans et ctepmor 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou jeifitusr de 15 ans d'ancienneté.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, le 2e mios drenona leiu à une indemnité mniumim égale à 1 mios de saarlie effectif.

Quelle que siot la durée du préavis, le lmeiniecnect srea notifié par ltrree recommandée aevc accusé de réception.

En cas de licenciement, en paucietlr lusorqe le clrtulabooear a trouvé un nueovl emploi, teotus facilités lui snerot accordées sur jiatoocisftin puor lui petrretme d'occuper ce neouvl emploi.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des deux parties, celle-ci drvea une indemnité conenodrparst aux hruees de taaivrl qui aeaunirt dû être effectuées, suaf raotcinoeinn toltae ou plielatre par arcocd ernte les parties.

Le temps doilibnspe par le salarié puor la rcheehrce d'un eplmoi est fixé par les antaevns de catégorie.

Pour le preensnol ouvrier, une aecnbse payée de 2 hueres est autorisée par journée de tarvial eftfcif enrtant dnas le préavis dû en cas de licenciement. À la ddemanre de l'ouvrier, les hruees lebris peunvet être bloquées. Le nrbome total d'heures d'absence autorisées puor rherhccee d'emploi ne purora excéder 50 heures.

En cas de départ volontaire, le temps d'absence fixé ci-dessus srea mniteanu mias non rémunéré.

L'indemnité de licenciement, dinittsce du préavis, srea de :
? de 8 mios à 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mios de slaarie par année d'ancienneté ;
? de la 6e à la 20e année d'ancienneté : 3/10 de mios par année d'ancienneté ;
? à ptiar de la 21e année d'ancienneté et au-delà : 1/4 de mios de srlaae par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mios de srialae par année d'ancienneté au-delà.

Ces trachnes d'indemnité de lieemincent ne se cnumleut pas etrne elles.

c) ? Puor les employés(1)

En cas de rtpue du contart de travail, suaf en cas de ftuae grave, la durée du préavis réciproque srea de 2 mios puor les employés après 1 an de présence dnas l'entreprise.

Pour rchheercr un emploi, les employés snot autorisés, peadnnt la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, padennt un nomrbe d'heures égal par mios de préavis à la durée du taravil hrdidmaobee dnas l'établissement.

Ces aneebscs ne drnnooent pas leiu à réduction des ainmeepotpnts et les hueres non utilisées ne sronet pas payées en sus.

En cas de licenciement, en puiliaertcr lrsuoqe le cltruoaebalor a trouvé un nevuol emploi, tteous facilités pislosebs lui snerot accordées sur jtftuiicsoan puor lui pettmmrere d'occuper ce nvueol emploi.

L'indemnité de licenciement, dttnsicie du préavis, srea de :
? de 8 mios à 4 ans : 1/4 de mios de sailare par année d'ancienneté ;
? de la 5e à la 20e année d'ancienneté : 3/10 de mios par année d'ancienneté ;

? à ptiarr de la 21e année d'ancienneté et au-delà : 1/4 de mios de saalrie par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mios par silarae par année d'ancienneté au-delà.

Ces tancehrs d'indemnité de lemiincenet ne se cumeulnt pas enre elles.

d) ? Puor les TAM

En cas de rputrue du craotnt de travail, suaf en cas de futae grave, la durée du préavis réciproque srea de 3 mois.

Pour rechrhecer un emploi, les calrboltuoers snot autorisés, pnndeat la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pnandet un nrbome d'heures égal par mios de préavis à la durée du tairavl hobmdedairae dnas l'établissement. Ces ascenebs ne dnroonent pas leiu à réduction des apiopetnetmns et les hruees non utilisées ne snerot pas payées en sus.

Le clacul de la meyonne mnesulele des apimpoteentns ircunla les primes, gratifications, intéressement, piaitpircaton cltuorecatns et aganvate en nrature et, d'une façon générale, tetuos les seomms déclarées au trtie de l'impôt faaoiffrre sur les ttinremetas et salaires.

En cas de licenciement, en peiiltcaur losqure le crelobtlaour a trouvé un neuovl emploi, totues facilités posseilbs lui snerot accordées sur jiutaftcisoan puor lui prtemtree d'occuper ce nueovl emploi.

L'indemnité de licenciement, discitntre du préavis, srea de :
? 5/20 de mios par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
? 8/20 de mios par année de présence puor la tanchre de 11 à 15 ans d'ancienneté ;
? 10/20 de mios par année de présence au-delà de 15 ans d'ancienneté ;
? à ptiar de 30 ans d'ancienneté et au-delà : 1/4 de mios de srlaae par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans aequul s'ajoute 1/3 de mios par srlaaie par année d'ancienneté au-delà.

L'indemnité de licenciement, appliquée à ptarir de 30 ans d'ancienneté ne se cmuule pas aevc cleles aiecuqss dnas les tncehras précédentes.

Par ailleurs, le mntanot de l'indemnité qui résulte de l'application des doosiistinsps ci-dessus srea majoré de :
? 15 % lusorqe le cutaollbeaorr intérressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
? 20 % loqruse le cbeoutloaralr intérressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans ;
au juor de la rrtuue ectiffe du cnatort de travail.

e) ? Puor les cadres

En cas de rptrue du cantrot de travail, suaf en cas de ftuae grave/ ldrue ou de force majeure, la durée du préavis réciproque srea de 3 mois. Toutefois, dnas cintreas cas, une durée différente purroa être fixée par acrodcis particuliers.

Le préavis drvea être notifié par écrit.

Il pnerd eefft à coetmpr de la dtae de première présentation de la ltere recommandée.

Pour rccerehehr un emploi, les cedars snot autorisés, peadnnt la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, pannet un nmobre d'heures égal, par mios de préavis, à la durée hdeaidromabe du tviaral dnas l'établissement. Ces aebncses ne donnnreot pas leiu à réduction des appointements.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le cadre, la pratie défaillante dreva à l'autre une indemnité égale au mtannot de la rémunération tlaote cnosraordept à la durée du préavis rtseat à courir, suaf reinniocaotn ttlaoe ou ptaierlle par acrcods ernte les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, louqrse le crade srea dnas l'obligation d'occuper immédiatement le neuvol elompi qu'il a trouvé, il pourra, à cmpeotr du 2e mois, après en aiavr avisé son employeur, quittier l'établissement snas aoivr à peyar l'indemnité puor ioebnsnoiarvn du préavis prévue à l'alinéa précédent.

Le culcal de la meyone mleuenlse des anenttoimpes icurlna les

primes, gratifications, intérêsement, pirciaitpotan ctrtleaconus et aanvgtae en nrtuae et, d'une façon générale, toutes les smoems déclarées au trtie de l'impôt friartioafe sur les temteniras et salaires.

L'indemnité de licenciement, ditintse du préavis, srea de :
? jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 5/20 de mios par année de présence ;
? entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 7/20 de mios par année de présence ;
? entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 10/20 de mios par année de présence ;
? au-delà de 20 ans d'ancienneté : 12/20 de mios par année de présence.

L'indemnité de linenmeicct ne pruroa pas dépasser 14 mios d'appointements.

Par ailleurs, le mnnaott de l'indemnité qui résulte de l'application des dnipstiosios ci-dessus srea majoré de :
? 15 % lsquroe le caleoratlubor intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
? 20 % lursqoe le ctaulbaloreor intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans ;
au juor de la rptrue eiftvfcee du cntarot de travail.

Il est rappelé que le clacul de l'indemnité de lnmeecceint puor cette catégorie de ponrensel s'effectue en considérant cquuhe période d'ancienneté cmmoe des taencrhs différentes que l'on culcae scimeeusnvecst puor obinetr l'indemnité totale.

(1) *Le b et le c snot étendus suos réserve du rescept des dptsosiinois de l'article R. 1234-2 du cdoe du tairavl d'une prat et du pipcrnie d'égalité de tneaeirmmt des salariés tel qu'affirmé par la jscrudrneuipe de la cuor de csoataisn (Cass. Soc. 15 mai 2007, n° 05-42.894), d'autre part.*

(Arrêté du 1er juillt 2022 - art. 1)

Article 8 - Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord.
Dépôt

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

Le présent acrcod est cconlu puor une durée indéterminée.

Il purroa être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dstonpicioiss légales et réglementaires en vigueur, le présent acrcod frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des ornogaiinstas représentatives, des scvereis du mnisrite chargé du tivaarl et du secrétariat-greff du cesinol de prud'hommes.

Il erernta en vuuegir à la dtae de son dépôt.

Le présent accrod srea communiqué aux enreertpiss par cueoirr électronique. Il aadenrtirppa à l'entreprise de le defsuir à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, seoln ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

Annexe Accord du 30 juin 2021 relatif à la suspension du contrat de travail, maladie, accident, maternité

Par arrêté du 23 jnaiev 2019, le camhp d'application de la cnoioetvnn cieovltce ntaoinale (CCN) de l'industrie des ciurs et puaex a été fusionné aevc cueli de cvotinonen clecotivle naloniate des iuenritdss de la maroquierie, des alctries de voyage, chasse-sellerie, giarinee et baclteres en cuir.

Conformément aux dpsoioisnts de l'article L. 2261-33 du cdoe du travial ci-après, cttee fisoun des cmaphs d'application enratinie l'obligation de mtetre en pclae des situaiptolns cmmoeuns dnas un délai de 5 ans à ctopmer de la dtae d'effet de la fuiosn ou du regroupement.

« Arictle L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? Arlitce 25 (V)

En cas de fuiosn des cpmhas d'application de pueisulrs cnoneivonts cvtlioelcs en aplaicotipn du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de clounisocn d'un arocccd ctleoilcf rgornapuet le cmhap de prlesuius convnoteins existantes, les stilitaunops cvtonoeninllnes aaelbcipils avant la fousin ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des stonitaus équivalentes, snot remplacées par des snutpioaltis communes, dnas un délai de 5 ans à cotmper de la dtae d'effet de la fuiosn ou du regroupement. Pdenant ce délai, la bcnarhe iusse du rueemprnoet ou de la fosiun puet miinentar plesruuis cenovtnnis collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la rtuarustcoert des bacnrrhs professionnelles, les différences toerriamps de ternimaett ertne salariés résultant de la fousin ou du rgoerneemupt ne peevnut être umeetnlit invoquées padennt le délai mentionné au pmreeir alinéa du présent article.

À défaut d'accord cnlcou dnas ce délai, les saiopuntlts de la ctneinovon cilvetlcoe de la brhacne de rtataheecmnt s'appliquent. »

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le coinesl cuntoetitsnonil dnas sa décision du 9 normvebe 2019, ces dppisoinitos ne fnot pas oalsbtce au minatein ou à l'adoption de sttnauoipls spécifiques régissant des suiotinats distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rphepcomeanrt les oonagrasitns sacyldns et pislseonlefonnes représentatives de bcnahrs de l'industrie des cirus et peaux et de la muniqreaoie ont ccnlou le 19 décembre 2019 un aorcccd mntteat en place une CNPPI commune.

Cet aocrccd prévoit que l'ouverture de négociation destinée à pnivarer à la définition de siapuoltnts cnmemuus au camhp fusionné asini qu'au ctnnou d'annexes sectorielles. En outre, l'accord raitelf à la CNPPI prévoit la possibilité de mitneniar des spécificités soleterceils pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dnas ces conditions, que les pritaes au présent accord ont souhaité se retorcennr aifn de civneonr d'une anexe spécifique au champ d'activité de l'industrie des cirus et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la bnarche muaernqure du 22 mras 2021, à laquelle l'ensemble des oasanitrginos saycdeins et pralonetas de la bhnrace muirioenaqre ont été conviées.

Cet aocrccd vsie à pérenniser et à sécuriser les spécificités sciloaies rvteealis aux jorus supplémentaires de congés et/ou prmeis d'ancienneté, aux indemnités de départ à la retraitie et aux indemnités de licenciement.

Ces stpiiaonltus cnrsnecaot des atageavns soiuax perorps au steeur d'activité de l'industrie des cirus et peaux.

C'est dnas ces cdtoinons qu'il a été arrêté ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	FFTM, FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; Fédéchimie FO ; THCB CGT,
Syndicats signataires	

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

La présente axnene s'applique eexmuecvinst aux eniresretps

révélant du sutece de l'industrie des cirés et pueax définies par le cmchap d'application de la conevoitinn ccvltieole nloataine iunsridente des ciuers et pauex du 6 orbotce 1956 (révisée) amcneeeinnnt enregistrée suos l'IDCC 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sermpbete 2017 rleavtie au renorfcmeent de la négociation collective, publiée au Jroanul offceil du 23 spetrmbee 2017, l'accord d'entreprise pimre de manière générale sur l'accord de bchrae à l'exception des thèmes svuaitns :

- ? sliareas minima ;
- ? ciinfoalcsstis ;
- ? msttuoiaualn des fodns de fenainncmet du pmairrsaite ;
- ? muuatiotailsn des fonds de la fmotiraon poslsnlreoneife ;
- ? genitaars clecvitloes de pitcoteron sialoce complémentaire ;
- ? durée du tvarail (certaines meuerss seulement) ;
- ? CDD et coanrtts de tairavl trermoapie (durée totale, renouvellement, délai de ccreane et délai de tsmisnorian des contrats) ;
- ? CDI de caenhtir ;
- ? égalité pselrolinfoesne hommes/femmes ;
- ? période d'essai (conditions et durée de renouvellement), trnrsefat des cnrottas de taviral en cas de cahegnment de pettraiasre ;
- ? duex cas de msie à diostiiisopn d'un salariés tropireame auprès d'une eteisrnre utilitcrase ;
- ? rémunération mmanilie du salariés porté et mnnatot de l'indemnité d'apport d'affaire ;

Cette primauté générale s'applique peu ioprtme la dtae de cscolouin 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 atpolipcan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les panierearts saucix précisent que le présent accord s'applique de façon intuedqie à tuoets les erpenretsis ceosrmips dnas son cmahp d'application quel que siot luer effectif. De ce fait, il ne jitisfuie pas de prévoir des stulianpots spécifiques puor les enetiesrrps de minos de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

Le présent accord a puor oejet les thèmes ci-après :

- ? snsuspion du coarntt de taaivrl (art. 21 de la conentvion cvciletoe nonaatile inursdtie des cirés et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 julelit 2020) ;
- ? maladie, adnceict (art. 21 bis de la cnevintoon cllivetcoo ntaolaine isurdnite des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 julelit 2020) ; alictre 3, anxnee I : aanevnt reitlaf aux employés ; alticre 4, anxnee II : aanevnt rtelialf aux teninhieccs et aetngs de maîtrise ; ailercts 9 et 10, aennxe III : avneant rlaitef aux cadres) ;
- ? maternité (art. 21 ter de la ctioevonnn coelcvlite nlnatoiae iudsnirte des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 jilelut 2020 ; alictre 4 bis, anxnee II : anavent rtaeilf aux tceichennis et agntes de maîtrise ; article 11, annexe III : avnanet rletiaf aux cadres).

Il est précisé que tuot élément supérieur ou fraolvbae aux salariés, dnas les dmeaonis cités ci-dessus, qui ne sriat pas mentionné dnas le présent txtee et qui fiegairrut dnas la civtioneonn cvioectle naonlatie iutndrsie des cuirs et pauex révisée le 6 juin 2018, s'appliquerait.

Article 4 - Suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

Les abseencs motivées par un cas de frcoe mujreae ne ctintnuoset pas, dnas le crdae des dsopisoiitns légales ou réglementaires, une rrtupue mias une ssueionspn du ctrnaot de travail, non puls que les abesencs justifiées par l'incapacité résultant de maaidle ou d'accident rcoennus par la sécurité sociale.

L'employeur dvrea être aevtri vrlebeament de ces acsnbees dnas les délais les puls brefs et elles dorevnt être notifiées par écrit au mamuxim dnas les 48 heures, suaf cas de fcore majeure. Elels

devonrt être justifiées par un cafriicett médical ou un arrêt de travail.

L'employeur porura faire procéder à une contre-visite. Au curos de l'absence puor madiale ou accident, la ruturpe du ctarnot de trivaal puet intrnveer puor ttoue csaue étrangère à la mlaaide ou l'accident, nmnotmeat en cas de lnecmiiecn collectif.

Les acnbeess occasionnées par un aneecdit de tarival ou par une mlaaide pllerfsnnioosee contractée dnas l'entreprise ne poonrrut entraîner rutupre du catornt de tiaavrl pndnaet le tmeeps où les indemnités journalières snot versées par la sécurité sociale.

L'absence prolongée, non motivée ni justifiée, est slietsbcupe de csonettir un mtoif de satconin paovnut aller jusqu'à un lmineieccet disciplinaire, soeln le contexte.

Article 5 - Maladie. Accident

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

1. ? Ouvriers

En cas de midalae ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence cinnotue dnas l'entreprise, les ouvriers/ employés cnotueorint de pveoeicr lures aimpetetonps suos déduction des pertnisoots journalières de la sécurité scioale et des 3 juros de crneae puor les ouvriers, ainsi que des pstrroteais versées au tirte d'un régime de prévoyance complémentaire aequil prarriiptacte l'employeur dnas les cidnotnois saviuntes :

- ? de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jorus à 90 % de la rémunération butre que le salariés aaurit perçue s'il aavt continué à tlvieaarl et pndanet les 30 juros sinavuts 66,66 % ;
- ? de 6 à 10 ans d'ancienneté : 40 jrous à 90 % de la rémunération butre que le salariés aairut perçue s'il aavt continué à tlvieaarl et pndant les 40 jrous sivautns 66,66 % ;
- ? de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jruos à 90 % de la rémunération butre que le salariés auairt perçue s'il aivat continué à tlvilaarr et pdenant les 50 juros stuainvs 66,66 % ;
- ? de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jrous à 90 % de la rémunération butre que le salariés ariau perçue s'il aivat continué à trleavairl et pdanet les 60 jruos sinuvuts à 66,66 % ;
- ? de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 juros à 90 % de la rémunération brtue que le salariés aauir perçue s'il aivat continué à trlliaeavr et panednt les 70 jruos savnuits 66,66 % ;
- ? de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 juros à 90 % de la rémunération brtue que le salariés aiaut perçue s'il aivat continué à taellavir et pdanet les 80 jruos siatnvus 66,66 % ;
- ? de 31 ans et puls d'ancienneté : 90 jrous à 90 % de la rémunération brtue que le salariés aaurit perçue s'il aavt continué à tellvariar et pnaednt les 90 jruos sntviaus 66,66 % (1).

Les anpteiotp mens mnlueses sornet calculés sur la bsae du saarlie du derenir mios avnat la maladie.

Si peuulsris congés de mldaaie snot accordés au crous d'une même année civile, la durée ttaloe d'indemnisation ne pruroa dépasser, au corus de cette même année, la durée à lleluaqe l'ancienneté de l'intéressé lui dnone dirot au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée ttloae d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à leqallue l'ancienneté de l'intéressé lui dhone droit.

En cas d'accident de tivraal ou de madaile psfnoolnilere seaeunrnvt au corus d'une même année, il ne srea pas tneu cotpme de l'indemnisation dnot le salariés aaurit pu bénificier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du cdoe du tiaavrl : lros de cuaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation cuenort à cmtoper du pmeir juor d'absence si celle-ci est consécutive à un acceindt de tavrial ou à une miaadle professionnelle, à l'exclusion des atiedcnrs de trajet.

En cas d'absence répétée ou de miaadle prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période gaitlssne de 12 mois, paubernrt le fonoetncinmt de l'entreprise et si le rpeancmeemt définitif du salariés était nécessaire, arlos l'employeur arua la possibilité de leineccir le salariés. Cte possibilite ne s'applique pas dnas le cas où le salariés est attniet d'une afociften de lnogue durée (ALD) ni dnas le cas où il a déclaré une idatunpote ; une procédure spécifique dvenat être respectée.

2. ? Employés

Après 1 an de présence cintunoe dnas l'entreprise, en cas de madiale ou d'accident dûment justifié, les employés prouvevct lures antoetmpnpi mensuels, dnas les codnoitnis sutainevs :
? de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 juros à 90 % de la rémunération btrue que le salarié aiurat perçue s'il aavt continué à tiaalrlver et pdanent les 30 juros stuavnis 66,66 % ;
? de 6 à 10 ans d'ancienneté : 40 juros à 90 % de la rémunération btrue que le salarié arauit perçue s'il aavt continué à trialaelvr et pdnaent les 40 juros suvtians 66,66 % ;
? de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jrous à 90 % de la rémunération btrue que le salarié aaurit perçue s'il aviat continué à taralilevr et paednt les 50 jrous saivtuns 66,66 % ;
? de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 juros à 90 % de la rémunération btrue que le salarié aaurit perçue s'il aviat continué à taeairlvr et pdnanet les 60 jrous sitaunvs à 66,66 % ;
? de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jrous à 90 % de la rémunération btrue que le salarié aiaurt perçue s'il aviat continué à taeilavlr et pnndeat les 70 jorus siuvnats 66,66 % ;
? de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jrous à 90 % de la rémunération btrue que le salarié auriat perçue s'il aavt continué à tarilvelar et pnadent les 80 jruos siuvntas 66,66 % ;
? de 31 ans et puls d'ancienneté : 90 juros à 90 % de la rémunération bture que le salarié auriat perçue s'il aivat continué à tallvraeir et padnnet les 90 jruos siuvntas 66,66 %(1).

Les amenpentiotps pennadt la période d'absence senrot réduits cquhae mios de la vlaeur des paserontits diets en espèces axlqueueus l'intéressé a dirot puor la même période du fiat :

? de la sécurité sailco ;
? de tuot régime de prévoyance, mias puor la suele quantité cenororapdst aux vensretmes de l'employeur ;
? des indemnités versées par les rnlepbases de l'accident ou luer assurance. Dnas ce cas, les apnnmtopeiets ne soenrt payés qu'à trite d'avance sur les indemnités deus par le tries responsable, ou son aaurcnse et à la coitdonin que l'intéressé ait engagé lui-même les prutsoieus nécessaires.

Les ptrtienasos énumérées ci-dessus drenvot fiare l'objet d'une déclaration de la prat de l'intéressé.

Les apeintmtnopess meenslus snreot calculés sur la bsaе du saaire du deneirr mios avant la maladie.

Si pluiurses congés de mliaade snot accordés au cruos d'une même année civile, la durée ttloae d'indemnisation ne pruora dépasser, au cuors de cette même année, la durée à llealuqe l'ancienneté de l'intéressé lui dnnoe doirt au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée ttlaoe d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à llauleqe l'ancienneté de l'intéressé lui dnnoe droit.

En cas d'accident de tvriaal ou de mdlaiae plrslooisfnneee srnanuevt au cuors d'une même année, il ne srea pas tneu compte de l'indemnisation dnot le salarié arauit pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du cdoe du taviral : Lros de cqhaue arrêt de travail, les durées d'indemnisation cunoert à coteprmr du pmeirer juor d'absence si celle-ci est consécutive à un accndiet de taavril ou à une mdilaae professionnelle, à l'exclusion des aceidtncs de trajet.

En cas d'absence répétée ou de mdilaae prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période ginstale de 12 mois, patbnerrut le fntneeonmcnoit de l'entreprise et si le rmaemecnpl définitif du salarié était nécessaire, arols l'employeur arua la possibilité de lneiciecr le salarié. Ctete possibilité ne s'applique pas dnas le cas où le salarié est aneittt d'une aefttocn de lnuoge durée (ALD) ni dnas le cas où il a déclaré une idputinat ; une procédure spécifique daenvt être respectée.

3. ? Tceecnhniis et antges de maîtrise

À prair d'un an d'ancienneté, les salariés reanlevt de cette catégorie ne se vnorret pas aqiepulpr les jorus de carence, en cas d'arrêt miaadle et/ ou anedccit non professionnel.

En cas de madilae ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence ctnounie dnas l'entreprise, les salariés ralvenet de cette catégorie crinnunoeot de pcveoeir lures ainppmttepeos suos

dédution des potantriess journalières de la sécurité siacole ainsi que des pstrntroaels versées au ttrre d'un régime de prévoyance complémentaire aequul ppitiarirecat l'employeur dnas les ciotndnos suavtines :

? de 1 à 4 ans d'ancienneté : 30 jruos à 90 % de la rémunération btrue que le salarié araiut perçue s'il aiavt continué à trilelavar et paednt les 30 juros sivnauts 66,66 % ;
? à 5 ans d'ancienneté : 2 mios de la rémunération btrue mellnuese que le salarié araiut perçue s'il aavt continué à tevaillar ;
? de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jorus à 90 % de la rémunération btrue que le salarié aiaurt perçue s'il aviat continué à taelairlvr et 40 jours à 66,66 % ;
? de 10 à 25 ans d'ancienneté : 4 mios de la rémunération bture meulenlse que le salarié auiart perçue s'il aavt continué à travailler(a) ;
? de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération btrue que le salarié aaurit perçue s'il avait continué à tarleliavlr et 80 jours à 66,66 % ;
? de 31 ans et puls d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération btrue que le salarié aaurit perçue s'il avait continué à traelvailr et 90 jours à 66,66 %(1).

Les aiemetppnops mselenus sornet calculés sur la bsaе du sarlaie du dneier mios anvat la maladie.

Si piuerusls congés de madilae snot accordés au corus d'une même année civile, la durée taltoe d'indemnisation ne pruora dépasser, au crous de cette même année, la durée à laequelle l'ancienneté de l'intéressé lui dnnoe droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée toatle d'indemnisation ne pourra, d'autre part, pas dépasser la durée à leqlalue l'ancienneté de l'intéressé lui dhone droit.

En cas d'accident de tavral ou de mdailae pnleilfsoseronne sveanrnut au crous d'une même année, il ne srea pas tneu cptome de l'indemnisation dnot le salarié aariut pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du cdoe du taviral : lros de cqhaue arrêt de travail, les durées d'indemnisation cerount à coepmr du perimer juor d'absence si celle-ci est consécutive à un aecinct de taavril ou à une malaide professionnelle, à l'exclusion des aeicdtcs de trajet.

En cas d'absence répétée ou de mdalaie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période gnslatise de 12 mois, praretunbt le fomotnnneet de l'entreprise et si le ramemneclp définitif du salarié était nécessaire, arlos l'employeur arua la possibilité de lciicniecr le salarié. Ctete possibilité ne s'applique pas dnas le cas où le salarié est ainettt d'une affeioctn de lugone durée (ALD) ni dnas le cas où il a déclaré une itdpaitnue ; une procédure spécifique danevt être respectée.

4. ? Cadres

Après 1 an de présence ctnounie dnas l'entreprise, le cdare creontnuia à peicevror ses atmpnneeoitps suos déduction des ponsiaetrts journalières de la sécurité sacloie et de cleles versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire aequul pairtepiact l'employeur, dnas les ctonodiis sitneavus :

? après 1 an d'ancienneté cuitnone : 3 mios à plien tarif ;
? après 5 ans d'ancienneté cnitoune : 4 mios à plien triaf ;
?après 10 ans d'ancienneté cinontue : 6 mios à plien tarif(1)(a).

Les aitneoepmpnts mluessnes snoret calculés sur la bsaе du salraie du direenr mios avant la maladie.

Si piruelsus congés de mldiaae snot accordés au cruos d'une même période de 12 mios consécutifs à prair de la dtarre du pmrieer arrêt, la durée tatole d'indemnisation ne puorra dépasser, au cuors de cette même période de 12 mios consécutifs, la durée à laluelqe l'ancienneté de l'intéressé lui donne doirt au début de sa maladie.

En cas d'accident de triaval ou de miladae psrinoefelosnle snnaeuvrt au cours d'une même année, il ne srea pas tneu ctpmoe de l'indemnisation dnot le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du cdoe du tvraail : lros de cauque arrêt de travail, les durées d'indemnisation cueront à

cepomtr du peermir juor d'absence si celle-ci est consécutive à un aedicnct de triaavl ou à une malidae professionnelle, à l'exclusion des acceptncts de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période gislsntae de 12 mois, puerbntart le ftnncnameionet de l'entreprise et si le rplneameecmt définitif du salarié était nécessaire, arlos l'employeur arua la possibilité de leecincr le salarié. Cete possibilité ne s'applique pas dnas le cas où le salarié est aettnt d'une aoeiffctn de lugnoe durée (ALD) ni dnas le cas où il a déclaré une iaptundite ; une procédure spécifique dnaevt être respectée.

Le cdrae ainsi licencié bénéficiera ntoneammt :

- a) ? Des indemnités de maladie padnnet la période prévue ci-dessus ;
- b) ? Du mnnoatt de l'indemnité de préavis ;
- c) ? Du moantnt de l'indemnité de lecniminceet ;
- d) ? D'une priorité de réengagement, pndneat une période de 2 ans, dnas son aicnen epmilo ou un elopmi similaire. Cette priorité srea cqdaue si l'intéressé rfsuee la première offre de réemploi.

Au cours de l'absence puor mdalaie ou accident, la rtruue du ctornat de tvraal puet inivteenrr puor tuote atrue casue étrangère à la mdaalie ou l'accident, nnatmmeot en cas de Incineecmeit cecioltf dnas les cionondts prévues aux altrecs 15 et 16 de l'avenant III : aannevt rtiealf aux cadres.

(1) Les cerus tarleehms snot eexclus du cahmp d'application du présent accord, suaf si celle-ci s'accompagne d'une afoecftn entraînant une incapacité de travail (art. L. 1226-1 du cdoe du travail)

(a) Les 44e et 58e alinéas de l'article 5 snot étendus suos réserve du rceespt des aircels L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du tairval rfeiteals au meinaitin de sraliae dnot le mtnnaot est conditionné à l'ancienneté, et conformément à l'article L. 2251-1 du même cdoe rilatef à la hiérarchie des neomirs entre dsooiispitns légales et ctvnoeonin ou acorcd collectif, tel qu'interprété par la Cuor de caiaotssn dnas son arrêt du 13 juin 2019 (Cass., Soc., 13 juin 2019, n° 17-31.711).

(Arrêté du 23 smtprbeeee 2022 - art. 1)

Article 6 - Maternité

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

1.?Ouvriers/employés

En cas d'arrêt maternité et après 1 année de présence dnas l'entreprise, l'intéressée srea aisdme au bénéfice des congés de mdailae dnas les coindinots prévues à l'article 5.

2.?Techniciens et aetgns de maîtrise

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées pencevrrot leurs aipetenpomnts pndnaet la période de luer congé légal de maternité dnas les ctoinidnos définies au pnoit 3 de l'article 5 de la présente annexe.

3.?Cadres

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées penvreorct leurs aetemipnptons pednant la période de luer congé légal de maternité dnas les cdontionis définies au pnoit 4 de l'article 5.

(1) Actire étendu suos réserve du rceespt de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 smtprbeeee 2022 - art. 1)

Article 7 - Durée.■Révision.■Dénonciation.■Publicité de l'accord.■Dépôt

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

Le présent acrcod est colncu puor une durée indéterminée.

Il porrua être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dtspioinsos légales et réglementaires en vigueur, le présent acrcod frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des ogsoianratnis

représentatives, des sevecirs du mtrsinié chargé du tairavl et du secrétariat-greffé du cseoinl de prud'hommes.

Il eenrtra en viuuger à la dtae de son dépôt.

Le présent accord srea communiqué aux eeerrptsnis par cirueor électronique. Il arrdeianptpa à l'entreprise de le dfeifsur 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 30 juil. 2021

Par arrêté du 23 jivnaer 2019, le cmahp d'application de la cnoovtnien clovicete nlntaaøie de l'industrie des ciurs et paeux a été fusionné aevc celui de cvetioonnn cclotileve nlitaonae des isieudntrs de la maroquinerie, des altrices de voyage, chasse-sellerie, ganireie et btecalres en cuir.

Conformément aux dpiitnossos de l'article L. 2261-33 du cdoe du traival ci-après, cette fousin des chapms d'application entraîne l'obligation de mttrée en pclae des situlntoapis cmmuones dnas un délai de 5 ans à competr de la dtae d'effet de la fusuon ou du regroupement.

« Alcrite L. 2261-33 ? création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? aricle 25 (V)

En cas de fuiosn des cmphas d'application de psulueris cneonvintos clelecovtis en apitoiplcan du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de clouinsocn d'un acorcd cloclitef rrpouaegt le camhp de psuelrus cinvetnonos existantes, les sttiaoputlns conieeteonvnnlls alcbalpieps aavnt la fsuion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des siuantoits équivalentes, snot remplacées par des sutaionlitps communes, dnas un délai de 5 ans à cemtopr de la dtae d'effet de la fusuon ou du regroupement. Pnadnet ce délai, la bncarhe isuse du rgeenrepnuot ou de la fusuon puet maeinitnr puluseris cotonovnins collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la ruocrtisueatrn des bhaenrcs professionnelles, les différences traperioems de tirtmaneet etrne salariés résultant de la fousin ou du rurogneeepmet ne peenuvt être ueietmlnt invoquées pdeannt le délai mentionné au piemrre alinéa du présent article.

À défaut d'accord clocnu dnas ce délai, les sitnitpolaus de la conovinetn cvctloelie de la bnahcre de rtteachanemt s'appliquent. »

Pour autant, et ansii que l'a rappelé le cniseol cesntntutoionil dnas sa décision du 9 nbmevroe 2019, ces dtiopnsoiiss ne fnot pas obclatse au maienitn ou à l'adoption de saiupttilons spécifiques régissant des satituios distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce recmparheonpt les oiaqnsriatons seydanlcs et polelsreinfsoens représentatives de bcanhers de l'industrie des curis et paeux et de la miarneujoire ont conluc le 19 décembre 2019 un aocrcd mnattet en pclae une CPNPI commune.

Cet aocrcd prévoit que l'ouverture de négociation destinée à parvenir à la définition de saiunottplis cmmuenos au chmap fusionné ansii qu'au cotnneu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord ritleaf à la CPNPI prévoit la possibilité de mintnaier des spécificités soceelertlis pneandt et à l'issu du délai de 5 ans.

C'est dnas ces conditions, que les priates au présent acrcod ont souhaité se rencoetrer afin de cnoenir d'une annexe spécifique au cmahp d'activité de l'industrie des curis et paeux, lros de la réunion de la CPNPI élargie de la brnhace moqairneurie du 22 mras 2021, à lqaleule l'ensemble des otasogiraincs seidlynacs et palatonres de la bcrhane moueiiaqrre ont été conviées.

Cet acrcod vsie à pérenniser et à sécuriser les spécificités slaioces rveletais à la speosisunn du cartont de travail, à la maladie, aux actdncies et à la maternité.

Ces sloinptiuas csnnoracet des aveaagtns suoicax prreops au sutceer d'activité de l'industrie des cirus 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 contractent du présent accord destiné à permettre aux entreprises salariées de mettre en place un dispositif d'épargne salariale de dépôts d'un taux d'apport en l'état.

Dans ce cadre, les dispositifs proposés par la partie contractante :

? un dispositif d'intérêt mutuel (annexe 1) ;
? un dispositif de participation aux résultats (annexe 2) ;
? un plan d'épargne d'entreprise faisant état d'organismes financiers sélectionnés par la partie.

Chacun de ces dispositifs peut être déployé au sein des entreprises de la Béarnaise 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 bérance a été adopté à l'unanimité des parties suivantes.

? Caractère factuel : le présent accord revêt un caractère flottant pour les entreprises. Il n'impose aucune obligation supplémentaire autre que celle résultant d'ores et déjà de l'application de la loi.

Dans ce cadre, il est rappelé que la partie en place des dispositifs d'épargne salariale est réservée à l'exception du régime de participation qui est réservé aux entreprises de 50 salariés et plus, et du plan d'épargne salariale pour toute entreprise mentionnée en place un dispositif de participation.

Il est également précisé que aucun de ces dispositifs proposés peut être mis en place indépendamment des autres.

? Adoption : les dispositifs d'épargne salariale proposés dans le cadre du présent accord de bérance s'adressent au plus grand nombre d'entreprises et de salariés, et ce afin de faciliter leur mise en conformité avec les objectifs assignés par les pouvoirs publics.

À cette fin, les parties contractantes peuvent choisir entre différentes « options » proposées dans certains des annexes afin de répondre aux besoins qui peuvent varier au regard de leur activité et de leur statut (choix des critères permettant de clarifier l'intérêt mutuel, choix des critères permettant de clarifier les termes individuels des salariés?).

? Simplicité : les dispositifs d'épargne salariale proposés par la partie peuvent être déployés dans les entreprises selon des modalités simplifiées et explicitées 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 communiquée au dispositif qu'elle souhaite mettre en place (annexe 1 pour l'intérêt mutuel, annexe 2 pour la participation, annexe 3 pour le

plan d'épargne interentreprises).

En deuxième lieu, l'annexe est adoptée en respectant les formalités suivantes :

? dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'annexe est adoptée dans le cadre d'une décision unilatérale, après information du comité social et économique le cas échéant ainsi que des salariés ;

? dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'annexe est adoptée par voie d'accord selon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord avec le comité social et économique, ou par raftcoaït à la majorité des deux tiers du personnel en cas de démission volontaire 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 menuiserie (IDCC 2528)

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la menuiserie, aéronautique, automobile, gainerie, beaute en cuir et cuir nappes visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512Z et suivantes (à l'exclusion des cuirs en cuir, aérolirs divers en cuir à usage technique, selelms et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en droites de tout nomenclature.

Des fractions visées sous ces rubriques sont notamment celles des fabrications stucineuses : aérolirs de beaute ; aérolirs de casses et pêche ; aérolirs pour cintres et catins ; aérolirs de sellerie-bourrellerie ; aérolirs de l'automobile/marine ; attaché-case ; pilote-case ; baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ; boîtes et crachots en cuir et autres objets habillés de cuir ; bretelles pour morte ; sacs d'écoliers ; étuis chéquiers ; étuis à clés ; étuis de drives de perte marquage ; étuis spécifiques jumelles, appâts de pêche ; malles ; canne à pêche ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ; petit filtre ; porte-monnaie ; besicles ; porte-billets ; porte-habits ; sacs dames/fillets ; sacs hommes ; sacs de sport ; sacs de voyage ; sacs spécifiques photo, aérolisés ; sacs pour cyclistes et matelassés ; serviettes, porte-documents ; trousseuses de toilette ; tissus de poche maquillage (maquillage, manucure, couture) ; tissus d'écoliers ; vêtements ; 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 fouille de la convention collective des entreprises de la menuiserie, aérolirs de voyage, cuir et cuir d'une part, et celle de la gainerie de pêche (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fixation des catégories conventionnelles, JOURNAL OFFICIEL du 10 mai 2017).

Secteur industrie des vêtements et chaussures (IDCC 207)

Le présent accord s'applique également dans les industries de l'industrie des vêtements et chaussures : tannerie, corroyage, mètissage et chamoiserie, tissage de chaussures, mètissage, frénétis de courroies, de cuirs industriels, de gants et aérolirs de pêche et de trépoin, pour l'ensemble du territoire français.

Article 5 - Suivi

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent accord fixe l'objet d'un suivi au minimum d'une fois par an par la CPPN plénière (grand champ).

Préalablement à cette réunion de suivi, la commission de rédaction du rapport réel à la tenue de registre/tenue de compte et à la gestion des supports d'investissement par les organismes gérants et tenus dans le cadre du présent accord.

Le coihx des orminsaegea gaieenriosnts srea réexaminié 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 arocccd de bhnacre est ccnolu puor une durée indéterminée.

Il puet être révisé ou dénoncé dnas les cdnitoonis prévues par la réglementation. À ce titre, l'accord étant constitué de peratis (annexes) dtictiesns et dibsevilis les uens des autres, ccahune puet être révisée ou dénoncée snas que clea afefcte les autres, ni le reste de l'accord.

Le présent aorcccd est allbpacpe à ctoepmr de sa sntgruiae suos réserve des dissoiipnests législatives sur le dirot d'opposition et suos réserve de son agrément ministériel dnas les cooinndits définies par la réglementation.

Il est colcnu conformément aux dinoipstsios législatives et réglementaires du cdoe du taravil rltiaeves à la nturae et à la validité des cnoenntoivs et adcorcs collectifs.

À ce trite et conformément à cette réglementation, il crtoopme des cluases spécifiques aux eerinsrpts de minos de 50 salariés, luer peetanrtmt nemtamont d'adhérer au(x) dispositif(s) de la bhcancr par vioe de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, nmaonmett en matière d'épargne salariale, s'intégrera auqtimaeetomnnt et de pelin diort au présent accord.

Le présent arcoccd a été fiat en un nmobre suifafnst d'exemplaires puor être notifié à chunace des osntagiaonrs représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du dorit d'opposition.

Le présent acoccd est déposé au ministère en carhge du tvarail anssi qu'au secrétariat-greff du cosinel des prud'hommes de Paris.

Les ptaires staeriigans dedneamnt l'extension et l'agrément du présent acoccd et de ses annexes le puls rmpdeaniet psoilsbe au msnrtiie en cgrahe du travail.

Il ariteanrpda à l'entreprise, si elle décide de farie atcpolaipin du présent acoccd et de ses annexes, de les duisfevr à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, sleon les modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Conformément aux distospinois de la loi reitavle à la cscroanie et la tsntarmroaoifn des eriereptsns du 22 mai 2019 tlees que modifiées par la loi d'accélération et de saifpiclmoiin de l'action plbuique du 7 décembre 2020, les oagnioainrsts liées par une coennitvon cilvctole de bchrae deinvot eagengr une négociation sur la msie en ?uvre d'un dtsiosipif d'épargne sillaraae anvat le 31 décembre 2021.

Les otigaoisrnras de la bnahrce ont examiné cttee qeosuitn lros de piruluess réunions piatearris à prtair d'un pjoret présenté puor la première fios le 8 sembptere 2021.

C'est dnas ce cdare que snot adoptés le présent arocccd et ses anxeens chomeaprt anisi l'ensemble des éléments requis par la réglementation puor disepsor d'un accord ceopmlt et opérationnel.

Article - Plateforme de téléprocédure

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Plateforme de téléprocédure

Fait à ???, le ???

Madame, Moseniur le directeur,

Notre entrripiere aqlippe la cneovontin coectlivle naalitone ???

Au sien de celle-ci frgiue un acorcd cllcoief raetlf à l'épargne salariale.

Nous avnos décidé d'adhérer et d'appliquer cet aorcccd cecotillf solen les modalités staunevis :

? en conséquence, nuos vuos notifions, ci-joint, le diossiptf d'intéressement alplacibe à ntore eirertspne à cptmeor du ??? ;
? nuos vuos notifions, ci-joint, le dtiipsosif de pttpriicciaoin aacpbplile à norte erptinsree à cmopter du ??? ;
? nuos vuos notifions, ci-joint, le paln d'épargne qui srea apaplclible à nrote eteinsrrpe à cotmper du ???

Sont annexés au présent crrieor les dnmutceos rifletas aux FPCE et ttiers de SCAIV stnaius : (à compléter)

Nous vuos rcernameos de bein vuooilr nuos en aucsecr réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, Madame, Meonsiur le directeur, de nrote reepuustscee considération.

Annexe 1

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Annexe 1 Intérressement

Entre :

?L'entreprise (la société) ??? située à ???, représentée par Mme/M. ???, aniaassgt en vretu des piovuros dnot elle/il dispose (Sélectionner l'option retenue)

?Par décision unilatérale de l'employeur dnas les eitesnrreps de mnios de 50 salariés.
d'une part,

?Et les oiaainsgrntos sncyiedals représentatives dnas l'entreprise ?, représentées rmeenvtcesipet par luer délégué syndical, Mme/M. ???, Mme/ M. ???, Mme /M. ???

?Et le comité scaoil et économique anyat voté à la majorité des memebrs présents, dnot le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. ??? en vtreu du mdanat reçu à cet eefft au cruos de la réunion du ???

?Et l'ensemble du poseennrl de l'entreprise aaynt ratifié l'accord à la stule d'un vtoe (dont le procès-verbal est jnoit au présent accord) qui a rllceieu la majorité des duex tiers, l'adie raoitifcian intervenant, le cas échéant, siute à une daedmne cootjinne effectuée par la dieircton de l'entreprise et le comité sioacl 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 auetcr déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dstoiiipsf d'intérressement est adopté sur le fdmneeont de l'accord de bnchrae clcnou sur le même thème, aifn de fseaivorr l'intérressement des salariés aux résultats ou aux

pfrrceomans de l'entreprise.

Les icuitradens de cacull ont été rtueens aifn de refléter au mueix ces résultats ou performances.

L'intéressement présente un caractère clilecotf et aléatoire ; il ne se sstbutue à aucun des éléments de saarlie en veuguir ou qui driienaveendt oaribieotgls en vtreu des règles légales ou contractuelles.

Il est ici rappelé que les erptesneis dionvet être en mseure de jijfuestr du rpeecst de leurs otbigailnos en matière de msie en place de la représentation du prnneesol conformément aux dpniiosstois légales.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent diisotspif a puor oejbt de fxier :

- ? le cdare d'application et la durée du dspiotisf ;
- ? les modalités d'intéressement reutnees ;
- ? les critères et les modalités srnvaet au clucal et à la répartition de l'intéressement ;
- ? l'époque des vteeasnrs ;
- ? les modalités d'information cetovlicle et indillviuede du pnrnseeol ;
- ? les procédures cnoveuens puor régler les différends qui pevenut sruigr dnas l'application du dispositif.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Le présent acrocd est conclu puor une durée de (sélectionner l'option retenue).

??Un eierxcce social.

??Deux eceicrexs sociaux.

? Toirs exerieccs sociaux.

? Qartue eiecxrecs sociaux.

? Cniq eircecexs sociaux.

Il s'applique ainsi, à ceopmtr du ???, siot jusqu'au ??? Il eeixrrpa à ctete dtae snas autre formalité.

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Le présent arcocd s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Peuvent bénéficier des drtios iussu du présent dispositif, les salariés catonpmt au mnios trois mios d'ancienneté ctinoune ou dncointisue dnas l'entreprise. L'ancienneté rseique pernd en considération tuos les ctrraos exécutés au cours de l'exercice de cclau et des 12 mios qui le précédent.

(Option disponible) Si l'entreprise eioplme monis de 250 salariés :

Le présent dstpoisif bénéfice également aux maniardetas saiuocx de la société ou au deniagirt d'entreprise non salariés anisi qu'à son coninjot dès lros qu'il a le sttaut de cjnnioot clitatebauorr ou de cnoijot associé dnas les codnontiis définies par la réglementation. Il en est de même puor le pintaearre du cehf d'entreprise lié par un ptace civil de solidarité s'il a le satut de cnniojot coatreouallbr ou de cionjot associé.

Article 4 - Modalités et calcul de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

??Le système d'intéressement rpeose sur le pncriipe d'une paixaptiicon ccelvtloie seoln le rorpart du résultat d'exploitation par roaprt au crffhie d'affaires HT de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à patir de la qbriue cterpdosraonne sur la laisse fiscale.

Si ce résultat d'exploitation est supérieur à 300 000 eours et est supérieur à 2 % du cffrhie d'affaires HT, l'enveloppe d'intéressement srea égale à 8 % de ce résultat.

4.2.?Le mntanot gablol de l'intéressement ne sauairt en tuot état de cuase excéder 20 % du ttaol des sairaelis bturs et, le cas échéant, de la rémunération ou du renevu psoefoinersnl des miaadtanres sauciox tel qu'il est défini par la loi c'est-à-dire tel qu'il est imposé à l'impôt sur le revneu au trte de l'année précédente.

4.3.?L'enveloppe d'intéressement est calculée déduction fiate de la réserve spéciale de piocarpiajin éventuellement due au trte de cet exercice.

Article 5 - Répartition de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Le matnont gboall d'intéressement défini à l'article 4 est réparti ertne les bénéficiaires (sélectionner l'option retenue) :

??Proportionnellement aux seaalirs btrus carnorsepondt à du tpems de tvaiarl etceffif ou assimilé perçus au cruos de l'exercice considéré et simuos aux ciaonistots de sécurité sociale.

Il est rappelé que, s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de sseusnoipn du cohtrot de trviaal consécutives à un andcceil du tavairl ou à une mliadea penlolesfonrise (à l'exception des atidccens de trejat et des rehucets deus à un acdneicit du tvaiarl ivnrneetu cehz un précédent employeur), des périodes d'activité prliale ou de qtnuaiarne dnas le crade de la pandémie, des congés aelnnus payés, des juros de réduction du tpems de travail, des congés cvneotoenilnns iivnddlues et colfticles cmmoe les congés puor ancienitet et les congés puor évènements familiaux, des abcneess puor fiotamorn dnas le crade du paln de développement des compétences, les seiarlas pirs en cptome snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés padnent les mêmes périodes s'ils avaniet travaillé. Il en va de même de tuote atrue période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les mdtaaiernas saiucox de la société (ou le cehf d'entreprise ansii que son cjoonnt dès lros qu'il a le suattt de cinnoojt cutlebaaoarl ou de cijonnot associé), la répartition tient cmptoe de la rémunération aneunlle ou du reevnu psonfiesnerol imposé à l'impôt sur le rneuveu de l'année précédente plafonné au nveau du slaraie le puls élevé versé dnas l'entreprise.

??Proportionnellement à la durée de présence au cruos de l'exercice.

La durée de présence cneporrosd aux périodes de tvaiarl eceffif et aux périodes assimilées cmome tel.

Il est rappelé que snot namtemnot assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de ssoepiunn du coatrnt de tavaavl consécutives à un anciecdt du tiavar ou à une mdlaiae pseorsllnofinee (à l'exception des acitndces de tarjet et des rceetuhs deus à un accdenit du tiarval intveenue cehz un précédent employeur), les périodes d'activité piraltele ou de qnariatunae dnas le cdrae de la pandémie, les congés anelnnus payés, les jours de réduction du tpems de travail, les congés coevnenilotnns idildivuens et ceciltifos comme les congés puor ancienitet et les congés puor évènements familiaux, les asnbeces puor foatirmn dnas le cadre du paln de développement des compétences?, ainsi que toute nleueovle aesnbe ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de tvaiarl à tpmes partiel, la durée de présence pernd en ctpmoe le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de l'enveloppe d'intéressement est effectuée au potrara des hueres travaillées par le salariés solen le roparpt sinavut :

(Réserve goallbe x taotl des hruees de taravil ectfefif ou assimilées du salarié) / Ttaol des hueres de tavairl ou assimilées de l'entreprise

??Proportionnellement à 50 % des salreias burts perçus et à 50 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant sloen les modalités définies précédemment.

??Proportionnellement à 60 % des selaairs burts perçus et à 40 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant sloen les modalités définies précédemment.

??Proportionnellement à 40 % des slaeiars burts perçus et à 60 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant sloen les modalités définies précédemment.

Le matnont des prmies inieldiuvelds ne saruait excéder une smome égale aux toris qutras du polfand aneunl renteu puor le calul des cntsiaotios de sécurité sociale.

Ce paolfnd est calculé au patorra du tepms de présence en cas d'entrée ou de strioe des eiftfecfs au cours de l'exercice.

Le matnnot non versé en aoplctaipn des règles définies au présent atilcre srea distribué etrne les salariés n'ayant pas aetntit ce plafond, soeln 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 cahque bénéficiaire dnas le cnruaot du, 5e mios qui siut la clôture de l'exercice. Ttuoie smome versée aux bénéficiaires en aiaioctplpn de l'accord d'intéressement au-delà du drineer juor du 5e mios svuinaut la clôture de l'exercice pudoit un intérêt de rtaad égal à 1,33 fios le tuax fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 smrbetee 1947 prantot statut de la coopération. Ces intérêts, à la crghae de l'entreprise, snot versés en même tmpes que le pncipial et bénéficient du régime d'exonération prévu aux altriecs L. 3315-1 à L. 3315-3 du cdoe du travail.

Les mbermes du pneersnol qui le snetiouhat puneevt vsreer tuot ou prtia de luer pmrie d'intéressement dnas le paln d'épargne mis en pacle le cas échéant au sien de l'entreprise ou dnas le paln d'épargne itrrenetpirnes dnas les cntiodoins et soeln les modalités définis par le règlement de ce plan.

Chaque année, les salariés snot informés du mnatont des smomes attribuées au trrie de l'intéressement, du mannot dnot ils puneevt dneademr en tuot ou ptaire le veesnrmét immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la pime en l'absence de choix, et du délai de 15 juros dnot ils bénéficient puor fuelmror luer demande.

À défaut de rteour de la dandmee de paeinmet immédiat dnas les 15 juros à cpomter de la réception de cttee information, les smmeos attribuées srnoet bloquées pndanet 5 ans sur le paln d'épargne suaf en cas de déblocage anticipé.

À défaut de paln d'épargne et de roetur du salarié, l'entreprise vrese au salarié présent l'intéressement.

Si le salarié ne puet être joint, l'intéressement est conservé pdanent un an par l'entreprise plus versé à la cisase des dépôts et des cnaniosogtis jusqu'au tmree de la peirpcotrin prévue par le cdoe monétaire et fncaenir (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 dstpioisif est sivue par le comité sciaol et économique ou par une comsiiomson spécialisée créée par lui ou à défaut de comité sciaol et économique, par une cmsiomasin ad hoc cpanemront au minos un salarié.

Le comité scoail économique, ou à défaut la commission, se réunira alenmnenet aifn de procéder à la présentation du ccuall de l'intéressement et de sa répartition, recveior les ifaomtrions cetrdfsrranooes et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Les représentants du personnel, ou à défaut la commission, pnneneront cnonanascie à ctete occasion, des éléments anayt srvei de bsaé au culcal de l'intéressement.

Ceux-ci sronet tunes à diistooispn au mnios 15 jrous anvat la dtae prévue puor la réunion.

Les résultats anenuls de l'intéressement snot arrêtés par l'employeur après aiovre été communiqués aux représentants du poneersnl ou à défaut à la commission. Ils fnot l'objet d'un procès-verbal sur le fmnecteonnniot du système et sur le mtonnat de l'intéressement attribué au personnel.

Information individuelle

Tout salarié reçoit lros de son embchauie un lreivt d'épargne salraliae présentant les dsoiftpsi d'épargne sliaarale en vueguir dnas l'entreprise. Ce livert est également porté à la ciasscnnoane des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsaé de données économiques selicaos et eneentemrilonvas (BDESE).

Une ntoice d'information sur l'accord d'intéressement est rimese à l'ensemble du prsoennel de l'entreprise.

Toute répartition ildiuvdelne fiat l'objet d'une fhice distticne du bleitun de piae inndaqiut :

- ? le mtnonat gbolal de l'intéressement ;
- ? le mtnant myeon perçu par les bénéficiaires ;
- ? le mnnaott des dtrios attribués à l'intéressé ;
- ? le montant renteu au trite de la CSG et la CDRS ;
- ? lqsurue l'intéressement est itvesni sur un paln d'épargne salariale, le délai à ptriar duequl les dtroris snot négociables ou exigibles, ainsi que les cas de déblocage anticipé ;
- ? les modalités d'affectation par défaut des smmoes sur le paln d'épargne.

À cttee fhcie est annexée une ntoe rnpaelalp les règles eiteeesslns de cucall et répartition prévues par le présent accord.

Sauf oostipipon du salarié, la rsieme de ctete fcihe puet être faite par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié qtatnuit l'entreprise reçoit aevc sa dernière paie, un état récapitulatif de ses aovirs ainsi qu'un aivs lui innqiudat qu'il dvera faire connaître à la droctiien l'adresse à leuqlale drvea lui être adressée la pimre d'intéressement lui revenant, une fios celle-ci calculée.

En cas de cneghmneat d'adresse, il arirdetappna au bénéficiaire d'en aviesr la docetriin en tpmes utile.

Article 8 - Règlement des différends En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Tout différend cacnnronet l'application du présent doisisiptf est d'abord somuis à l'examen des petrias en vue de rherceehr une sotliuon amiable. Si le différend potre sur une qutoiesn d'interprétation de l'accord, la CPNPI bhrcnae mqinoirrauee prrua être saisie.

À défaut d'accord enrte les parties, le différend est porté dnaevt la juioitdrccin compétente.

Article 9 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le diposiistf puet être révisé puor un excierce en crous par vioe d'avenant signé par l'ensemble des segtiinras dnas les mêmes feroms que sa conclusion, au puls trad avnat la mi-exercice. Il en est de même puor l'employeur, en cas de decmout unilatéral, dnas les ctoindnots prévues par la réglementation seoln le même craineledr et la même publicité.

Le présent distispiof puet être dénoncé par l'ensemble des

sratgeniai dnas la même frmoe que sa conclusion. Elle diot itievenrr anvat la mi-exercice puor être alalbpcipe dès l'exercice en cours. Il en est de même puor l'employeur, en cas de duecmnot unilatéral, dnas les cniooitdns prévues par la réglementation soeln le même cienleadrr et la même publicité.

Toutefois, luroqse la mdoiifoaticn ou la dénonciation dnas la même frome que sa coiulcson est rdenue iopsmlibse par la ditprsaioin d'un ou psueilrus sergtiaians d'origine, l'accord puet être dénoncé ou puet faire l'objet d'un annavet selon l'une des aetru modalités d'adoption de l'accord prévues par le cdoe du travail.

Article 10 - Publicité et dépôt En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent dpoisiitsf srea déposé sur la pletrfamoe de téléprocédure dnas des cdniintoos prévues par la réglementation.

Le présent diiplotssf est également adressé par l'entreprise au gefrfe du cneosil de prud'hommes du rosesrt du leiu de conclusion.

Son eecnistxe frureiga aux eapecelmmnts réservés à la cmaumitioncn destinée au personnel.

??En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les etenrpsires de minos de 50 salariés

Fait à ???, le ???
Le cehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
Pour l'organisation syndicale
Le cehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
Pour le comité scioal et économique
Le cehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
Pour le pnoeersnl en cas de référendum
Le cehf d'entreprise

En ??? exemplaires

Annexe 2

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Annexe 2 Participation

Entre :

L'entreprise ???, dnot le siège scaoil est situé ???, représentée par ??? agasinst en vrteu des pivoous dnot il/elle dispose,

Ci-après dénommée la société ;

(Sélectionner l'option retenue)

??Par décision unilatérale de l'employeur dnas les etrsperiens de monis de 50 salariés.
d'une part,

??Et les onitganoirsas sdcnealyis représentatives dnas l'entreprise ?, représentées rnvcteieemespt par luer délégué syndical, Mme/M. ???, Mme/M. ???, Mme/M. ???

??Et le comité saiocl et économique aynat voté à la majorité des members présents, dnot le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. ??? en vretu du manadt reçu à cet effet au cruos de la réunion du ???

??Et l'ensemble du prsnoeoen de l'entreprise anayt ratifié l'accord à la stue d'un vtoe (dont le procès-verbal est jniot au présent accord) qui a rcelelui la majorité des duex tiers, ldiate raoaitifcith

intervenant, le cas échéant, stue à une dnamdee cinjnoote effectuée par la deocrtiin de l'entreprise et le comité soical 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 aecutr déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent diistoipsf de ptiaarcptioain est adopté sur le fmndoenet de l'accord de bracne rtielaf à l'épargne salariale, aifn de mttrre en plcae un régime de pirticpatiaon aux résultats de l'entreprise.

Il est rappelé que la ptioraiipcan présente un caractère aléatoire.

Article 1er - Objet En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent arcocd a puor objet de feixr naemnmott :
? les bénéficiaires ;
? la fourmle svnraet de bsae au clcaul de la réserve de ppoiairitatcn ;
? les modalités et pfaldnos de répartition de la réserve ernte les bénéficiaires ;
? la nrtuae et les modalités de gieotsn des dortis des salariés ;
? la durée d'indisponibilité des drtois des salariés ;
? la ntuare et la procédure svnuait llalueqe seront réglés les différends qui prneuoarit svuerin ernte les ptrieas ;
? les modalités d'information ienidlivulde et collective.

Tout ce qui ne streat pas prévu par le présent accord est régi par les txets en vgeiuur rfalites à la ppiatitriaon des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tuos les atnanves qui pnroaierut être ultérieurement conclus.

Article 2 - Bénéficiaires En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Peuvent bénéficier des doits nés du présent accord, les salariés cmponatt au minos 3 mios d'ancienneté cnuiomte ou dintiocnsue dnas l'entreprise. L'ancienneté rusqiee pnred en considération tuos les ctaronts exécutés au cruos de l'exercice de claud et des 12 mios qui le précédent.

Option dopiblsnie si l'entreprise eiomlpe moins de 50 salariés

Le présent arccod bénéficie également aux mataierndas scoauix de la société, au diiregant non-salarié asini qu'à son cijonont dè lros qu'il a le statut de cinjnoit caoltabeorlur ou de cjononit associé, dnas les cnnoiiodts définies par la réglementation. Il en est de même puor le plearatnre du cehf d'entreprise lié par un ptace cvil de solidarité s'il a le statut de cnjnoit culoaaerotblr ou de cnjioot associé.

Article 3 - Détermination de la réserve spéciale de participation En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le mnoant de la réserve spéciale de pcptitaorian est calculé puor chauqe exicerce conformément aux distsopoinis de l'article L. 3324-1 du cdoe du travail. Il s'exprime par la furmloe siunavte :

$$RSP = 1/2 (B ? 5 \% C) \times S / VA$$

Formule dnas luelqlae :

? B représente le bénéfice net, c'est à drie 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 retneu puor être imposé aux tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt cpnoornredast et augmenté du mnatnot de la povsrioin puor iitmssennesevt dnas les cdnoottiis prévues par la réglementation ;

? C représente les capuaix prpoers cnrmonapet le capital, les pirmes liées au caitapl social, les réserves, le rpoert à nouveau, les psvoiinros ayant supporté l'impôt, les psviroinos réglementées constituées en fcihsrane d'impôts. Luer mtnnaot est rteneu d'après les vuearls frnguait au blian de clôture de l'exercice.

Toutefois, en cas de vaitarion du catipal au curos de l'exercice, le montnat du ctpaial et des peirms liées au capatil est pirs en cpmtoe pro rtaa toepriims ;

? S représente les salaires, croerdnnapsot aux runeevs d'activité tles qu'ils snot pirs en compte puor la détermination de l'assiette des ctinasoots définie à L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale ; ? VA représente la vealur ajoutée, c'est à drie la smome des poetss suitnavs du cptmoe de résultats : cgheras de pesronnl + impôts et txeas à l'exclusion des txreas sur le chiffe d'affaires + creaahs financiers + daotnois de l'exercice aux asmtintmeesos + dontaoits de l'exercice aux pronsivois à l'exclusion des dottonias fgnuriat dnas les chagers ecnnlestloeies + résultat cunoart avnat impôts.

Le caulcl de la réserve spéciale de piptrtaoiacl est effectué au début de cquahe ecrxecie sur la bsaie du bailn de l'année précédente.

Article 4 - Droits individuels

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

4.1.?Formules de répartitions

La réserve spéciale de pairpotcitian est répartie etrne les bénéficiaires seoln la floumre ruenete ci-dessous :
(Sélectionner l'option retenue)

??1re formule

La répartition de la réserve etrne les bénéficiaires est effectuée poioernomtnenlept aux seaarlis btrus perçus au crous de l'exercice considéré, dnas les citioonnds svntiaeus :

? le srliaae s'entend du toatl des renuevs d'activité tles qu'ils snot pirs en cpmpte puor la détermination de l'assiette des csoitintoas définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slaiocie ; ? le saailre à prderne en considération ne peut, puor un même exercice, excéder une smmoe égale à 3 fios le panlofd anneul de sécurité sociale. Ce pnfolad est réduit pro rtaa tmepiros en cas d'entrée ou de stiroe des effetcifs en curos d'exercice ; ? il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de sniupesson du cartont de tiaavr1 consécutives à un adecicnt du taviarl ou à une maadile poelnlesinorfe (à l'exception des atdeicnics de tejart et des reuehcts deus à un ancdict du taarvl inerevtu cehz un précédent employeur), des périodes d'activité pletralie ou de qtrainnuuae dnas le crdae de la pandémie, des congés aelnuns payés, des juros de réduction du tmeeps de travail, des congés cotlnnivenones idvlnidieus et cetylifllocs cmome les congés puor ancienneté et les congés de développement des compétences, les salriaes pirs en compte snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés padnent les mêmes périodes s'ils aeainvt travallé. Il en va de même de tuot autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les maaradteins souaix de la société (ou le cehf d'entreprise anisi que son cnijoint dès lros qu'il a le suttat de cnnioojt cbueaoaltlor ou de cnionojt associé), la répartition tinet cpmote de la rémunération annulele ou du revneu pennosrifeosl imposé à l'impôt sur le rnveeu de l'année précédente plafonné au nvaieu du sailrae le puls élevé versé dnas l'entreprise et dnas la limite du pfloand visé au pagrhaprae précédent.

??2e formule

La répartition de la réserve enrte les bénéficiaires est effectuée en fictionon de la durée de présence csendnooprat aux périodes de tariavl etfecfif et aux périodes assimilées cmmoe tel dnas l'entreprise au crous de l'exercice.

Il est rappelé que snot nenaomtmt assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de ssupisnoen du coantrt de tvaairl consécutives à un ancdict du tivaral ou à une mldaaie psenrfnisolole (à l'exception des atncedcis de taejrt et des rhectues deus à un ancdict du taaivr1 ivnenteru cehz un précédent employeur), les périodes d'activité ptreliale ou de qanartaunie dnas le crdae de la pandémie, les congés alunnes payés, les jours de réduction du tmeeps de travail, les congés cnvntenonoles iudvelidins et cfetilocii comme les congés puor ancienneté et les congés puor évènements familiaux, les anbecess puor foatirmn dnas le carda du paln de développement des compétences, ainsi que ttoue nuolvele ascnbee ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de tvaial à tmpes partiel, la durée de présence prend en ctmope le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de papociattin est effectuée au parrota des herues travaillées par le salarié solen le rrpapot sinuavt :

Droit iivniueddl = (RSP x taotl des hruées de tiaavr1 eetfcif ou assimilées du salarié) / Taotl des herues de tarival eftifcef ou assimilées de l'entreprise

??3e formule

La répartition de la réserve ernte les bénéficiaires est effectuée dnas les condtnios seitnauvs :
(Sélectionner l'option retenue)

?

Pour 50 % en fcitonon de la durée de présence evcfftiee ou assimilée au cuors de l'exercice seoln les modalités définies précédemment ;

Pour 50 % pitrlpneoemoronet aux sailaers btrus perçus au cuors de l'exercice sloen les modalités définies précédemment.

?

Pour 60 % en ficnootn de la durée de présence eicefvfe ou assimilée au corus de l'exercice seoln les modalités définies précédemment ;

Pour 40 % prtepnieceoollmnrot aux sairleas btrus perçus au corus de l'exercice sloen les modalités définies précédemment.

?

Pour 40 % en foctnoin de la durée de présence efivfctee ou assimilée au cruos de l'exercice seoln les modalités définies précédemment ;

Pour 60 % poepnomleretilnnort aux silaaers butrs perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4.2.?Plafonnement

Le matnnot des dtoirs sepetclusbis d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une somme égale aux trios qartus du ponlfad aunnel de la sécurité sociale. Ce polnafad est calculé au prarota du temps de présence en cas d'entrée ou de stiroe des efftcfeis au cours de l'exercice.

Les soemms qui n'auraient pu être distribuées en rosain des règles de répartition ou de pemneafloot sroent réparties etrne les salariés n'atteignant pas leidt pofanld et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les smeoms ayant fiat l'objet d'une noleluve répartition qui, en rsaion du paflond individuel, n'auraient pu être mises en dbuiosittrn deerumnet dnas la réserve spéciale de poariaticptin des salariés puor être réparties au cours des ecrices ultérieures.

Article 5 - Perception immédiate des fonds

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

La pcipaotriatin est attribuée aux bénéficiaires au puls trad à la fin du cinquième mios savinut l'exercice de calcul. Lqsuroe le vemseennt au salarié ou l'affection de ses drios à pcriaaioptin à un paln d'épargne sairaall snot effectués au-delà du 5e mios snaivut l'exercice de calcul, les aiterlcs D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du cdoe du tivraal dopesisnt rnceemvtiespet du vesmeenrt d'un intérêt de retard égal à 1,33 fios le tuax moyen de remnenedt des oatiionglbis des sociétés privées.

Les bénéficiaires de diots au trtie du présent aocrcc dpeuenvt dedenmar le vreesment immédiat de tuot ou piate des smoems correspondantes, ou décider de les afcefetr sur le paln d'épargne salariale.

Chaque année, les salariés snerot informés du mtanont des smomes attribuées au titre de la participation, du mnnaot dnot ils pneevut demander, en tuot ou partie, le vnemesert immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la firme en l'absence de choix, et du délai de 15 jruos dnot ils bénéficient puor fuerlomr luer demande.

À défaut de rotuer de la deandme de paneemit immédiat dnas les 15 jrous à ctpomr de la réception de cttee information, les sommes attribuées snoet bloquées pannet 5 ans sur le paln d'épargne sauf cas de déblocage anticipé.

Article 6 - Indisponibilité En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Sauf puor les salariés qui dedemnnat le vnemsreet immédiat de tuot ou ptirae des smmoes correspondantes, les dtoirs constitués au pofirt des bénéficiaires ne srnoet négociables ou egxlebiis qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de 5 ans à cpmoter du perimer juor du sixième mios sianvut la clôture de l'exercice au trite dequul ils snot calculés.

Ces drotis pevuent fiare l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la sucnaernve de l'un des cas snuiavts :
? magraie de l'intéressé ou coiculonsn d'un Pcas ;
? niascasne ou arrivée au feoyr d'un enfnat en vue de son aoidpdon dès lros que le foyer ctmope déjà au mions duex entafns à crhgae ;
? divorce, séparation ou diooistusln d'un Pcas lorsqu'ils snot aotsrsis d'une cniointvoen ou d'un juegenmt prévoyant la résidence halietutbe uunqie ou partagée d'au mions un efannt au dmclioe de l'intéressé ;
? vnleeiocs csoimems cortne l'intéressé par son conjoint, son cicobunn ou son panrearite lié par un pcate cviil de solidarité, ou son aecnin conjoint, coucbnou ou paneraitre :
a) Siot lorsqu'une ondoarcne de protoceitn est délivrée au piofrt de l'intéressé par le jgue aux aefarifs flaemaliis en alcappoitin de l'article 515-9 du cdoe ciivil ;
b) Siot lroquse les fatis relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et donnent leu à une aevrlatine aux poursuites, à une ctoipiomsn pénale, à l'ouverture d'une iifmtoran par le pecouurrr de la république, à la saisiisne du taurinbl ceoceitnrrnl par le poreururcr de la république ou le jgue d'instruction, à une msie en emaexn ou à une camoinntodan pénale, même non définitive ;
? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son cijnoot ou de la psnenroe 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 sicoale ou étant rconenue par décision de la cosimmison des doirts et de l'autonomie des posnernes handicapées ou du président du cenisol départemental, à cdoniotn que le tuax d'incapacité agtneite au minos 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité peeslrsfinonloe ;
? décès du bénéficiaire, de son cnonojit ou de la pnrnsoee liée par un Pcas ;
? ceoatssin du cntarot de taraivl asnii que, le cas échéant, ciosaestn de son activité par l'entrepreneur ivduenidil ; fin du mdnaat sicoal ; prete du sattut de cnoijont cblaurtaeolor ou de cijnoot associé) ;
? atftaocien des smomes épargnées à la création ou rpiperse par le bénéficiaire, ses enfants, son ciononjt ou la psnnoere liée par un Pacs, d'une etnpisrre industrielle, commerciale, asiatrlane ou agricole, siot à ttrie individuel, siot suos la frmoe d'une société à cnooiidtn d'en eecexrr efvefceenimt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, ou itaslioantln en vue de l'exercice d'une arute peososrfin non salariée ou à l'acquisition de ptars saliecos d'une SOCP ;
? afaitoecftn des soemms épargnées à l'acquisition ou ameerigdsnasnt de la résidence pcirlanpie erapnmott création de sraucfe hibabtale novelule tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ctnosniroctn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un peimrs de cotirrsnue ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la riesme en état de la résidence prinaipcle endommagée à la situe d'une cphthsoarae nuratleee reucnnoe par arrêté ministériel ;
? situatoin de stetedrmnueent du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la ctnoamsmon sur dmaedne adressée à l'organisation gnirnsaotie des fdns ou à l'employeur par le président de la csoiomsmn d'examen des snuotiaits de stmuenterednt ou le jgue lorsqu'il emsite que le déblocage des dirots foraisse la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un paln alimabe de règlement ou de rnreesemdst jicduairie civil.

En outre, les semmos n'atteignant pas un motnent fixé par arrêté (80 ? à la dtae de striugnae du présent accord) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de cotsaisen du catornt de travail, de décès du cionojnt ou de la pnorsene liée par un Pacs, d'invalidité, de

voenecils conjugales, et de semeutnntredet puor lsqeelus le salarié puet dndemear à tuot meomnt la lidqtuoian de ses droits, les ddmneas dionvet être présentées dnas le délai de 6 mios à cpeotmr du fiat génératør. En cas de décès il aarptepint aux atanys dorits de ddneemar la liuqaotdin des droits.

Article 7 - Gestion des fonds En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Les smeoms csnaeonrodrt aux dtiros iuss de la réserve spéiale de pitopaiacritn au poirft des bénéficiaires, dnot ils ne dannemedt pas le veseernmt en tuot ou partie, snot versées à des cetomps ovrutes au nom des intéressés dnas le cadre du paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou du paln d'épargne ietirneertsepnrs mis en pclae par la bhrcae PEI).

Les smemos rlieilcuees 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 fodns par défaut désigné dnas le règlement du paln d'épargne applicable.

À défaut d'une deamdnre de vseenermt immédiat ou d'un chiox d'affectation eilcxipie du bénéficiaire, sa quote-part de piaiatptocrn dnas la liimte de cllee calculée à l'article L. 3324-1 du cdoe du travial est affectée puor moitié dnas un paln d'épargne puor la rtitaere ctlicielof (PERCO) ou dnas un paln d'épargne riatrete d'entreprise ccllotief (PERECO), s'il a été mis en palce dnas l'entreprise et puor l'autre moitié dnas les ctiononds prévues à l'accord.

Article 8 - Information collective En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

L'application du présent dstiiiposf est svuiie par le comité sicaol économique ou par une cosmoimisn spéialisée créée par lui ou à défaut de comité sicoal et économique, par une cmsosiom ad hoc cemrnnoapt au mnois un salarié.

Dans les 6 mios qui suenivt la clôture de chqae exercice, la dtoiecrin présente un rppopat cproanomt nammtoet :
? les éléments sevrnat de bsae au cucall du matnont de la réserve spéiale de pctaoraiiptin des salariés puor l'exercice écoulé ;
? des iiatndocins précises sur la gotesin et l'utilisation des smemos affectées à cette réserve.

Lorsque le comité sicoal et économique est appelé à siéger puor emiexanr le rapport, les qieustons ainsi examinées fnot l'objet d'une mitonen spéiale à son orde du jour.

Le comité puet se faire assistser par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 du cdoe du travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité sacoil et économique, le rpraopt rielatf à l'accord de pcpaiitattroin est adressé à cquahe salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mios snaiuvt la clôture de l'exercice.

Article 9 - Information individuelle En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Tout salarié reçoit lros de son eaucmhbe un lvriet d'épargne slriaale présentant les dsitsfpiois d'épargne salaarile mis en pclae au sien de l'entreprise. Le lvriet d'épargne saralilae est également porté à la cncnasnsioae des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques seaoclis et ealeiromnntvenens (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tuos les dcutomens nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln du cculal de la réserve spéiale de pactpitroiai que sur le paln de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la dtae de saiungre du présent accord, et puor cuex embauchés ultérieurement, le tetxe intégral de l'accord puet être consulté au svriee du personnel.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, la diceoirtn rmeet à cuachn d'eux une fhcie dsctiitne du blielutn de pyae idinuqant :

? le mnnotnat ttaol de la réserve spéciale de piotirciapatn puor l'exercice écoulé ;
? le monnat des droits attribués à l'intéressé ;
? le mnontat du précompte effectué au ttire de la CSG et de la CDRS ;
? l'organisme auquel est confié la gestion des dtiors ;
? la dtae à parir de leluqlae les dirtos seonrt négociables ou exblgeiis ;
? les cas dnas leqsules ils pnueevt être eeteocnnxmleieplnt liquidés ou transférés avavt l'expiration du délai d'indisponibilité ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la rtietrae cleolitcf ou dnas un paln d'épargne riterate d'entreprise cltocief lorsqu'un tel paln a été mis en place des smomes attribuées au trtie de la participation, conformément aux doionistsips de l'article L. 3324-12.

À cttee fihce est annexée une ntoi rpaepant les règles de caclul et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf osiopinton du salarié, la riesme de cttee fcihe puet être fiate par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Dans les 6 mios qui seivnut la clôture de l'exercice, caquhe salarié est informé des seomms et veuarls qu'il détient au ttrie de la participation.

Lorsqu'un salarié qtitue l'entreprise, il lui est rmeis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui iinuqnadt qu'il drvea friae connaître à la deoicirtn l'adresse à lluelaqe il purroa être contacté.

En cas de cgnneeamht d'adresse, il aatirpenpt au bénéficiaire d'en aesivr la doietircn en tpmes utile.

Enfin, il est rappelé que si lros de son départ, le salarié shiouate transférer les smemos qu'il détient au tirte de la picioapittran dnas un paln d'épargne de son nuveol employeur, il diot iqeinudr à la société les aovirs accuis qu'il sauhote vior transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nuvel employeur.

Article 10 - Règlement des différends

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Les ctiantsnoeots pvnoaut naître de l'application du présent dipisstoif et d'une manière générale tuos les problèmes rfielias à la paatrcitpiion snot réglés svianut des procédures appropriées à la nurate du ligit :

? Bénéfices ntes et caitpuax pperros : ces mattonns fnot l'objet d'une atiaetttosn de l'inspecteur des faenncis pliuquubes ou du cimsairosme aux comptes, qui ne puet être rismée en cusae ; si cependant, il asaiappriast qu'une eurrer matérielle ait été cmsmioe dnas son établissement, les pitares perrianuot en deandemr une neuolvle à l'inspecteur concerné ou au criiamssmoe aux cotmeps ;

? Sirlaeas et vualer ajoutée : les ligetis prtoat sur les sreialas et la valeur ajoutée relèvent des jitdincrouis compétentes en matière d'impôts dtcries à soivar le tiuabnrl aismraitndif en peermir rsesrot et le Csionel d'Etat en appel ;

? Artues letgiis inlivdeiuds ou ctefcios :

Tous les atuers litiges, qu'ils sionet d'ordre iiuevddnil ou ctcileolf snot de la compétence des tnuraibux judiciaires.

Toutefois, aifn d'éviter de riuoercr aux tribunaux, les patires cennveonit en cas de désaccord constaté sur ces éléments lros de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de metrte en ?uvre une tenivatte de règlement amiable. Ainsi, le différend croncnaet l'application du présent diotissipf est d'abord soimus à l'examen des peatirs en vue de rrcecehhr une suoioltn amiable. Si le différend potre sur une queitsn d'interprétation de l'accord, la CNPPI bahcrne maurirqeione pruora être saisie.

Article 11 - Durée et dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

(Sélectionner l'option retenue)

??Le présent arccod est cnlcou puor une durée déterminée de ? eccieexrs soaiucx et s'appliquera puor la première fios à cotempr de ceuli ouvret le ??? Il se rellrneevoua eitsnue par tciate reitcudoocnn et par période d'un ecercixe social, suaf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au puls trad 3 mios aanvt la fin de l'exercice, puor pdnerre efeft puor l'exercice suivant.

??Le présent acorcd est cncolu puor une durée indéterminée et s'appliquera puor la première fios à ctepomr de l'exercice socail ourvet le ??? Il prroua être dénoncé par l'une ou l'autre des patires signataires. La dénonciation devra avoir leiu dnas les 6 pimeerrs mios de l'exercice puor avior un effet sur l'exercice en cours. La pitare qui dénonce l'accord diot nitiofer ctete décision à l'autre patie au DREETS.

S'il s'agit d'un dcoument unilatéral dnas une etrspnriee de monis de 50 salariés, la possibilité de dénonciation par l'employeur diot être exercée dnas les ciintonods de la réglementation sloen les mèmes modalités de ceridnealr et de publicité.

Article 12 - Révision

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent dspiisotif aaynt été colncu en apcipiaotin des diinoisptsos de doit commun, ttueos mafdinooticis de ces dsiopiosnits ultérieures à la saitnruge du présent dispositif, se sotnutiubert de pelin dorit à cleels du présent arccod deeneuvs non conformes.

En outre, chauqe patire puet demander, par écrit, la révision de tuot ou ptirae du présent accord, en iqaindnut les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne puet ceeoncnrr l'exercice en cours que si l'avenant de révision est signé avavt le 1er juor du 7e mios de l'exercice. À défaut, il penrd effet puor l'exercice suivant.

L'avenant ainsi cnolcu diot être fiat l'objet d'un dépôt dnas les mèmes cnitoondis que cleels prévues dnas le crdae du présent accord, suaf en cas de mfocadniitios des dsiiiosipnts législatives et/ou réglementaires en la matière.

S'il s'agit d'un denuocmt unilatéral dnas une ertespinre de mnios de 50 salariés, la possibilité de révision par l'employeur diot être exercée solen les mèmes modalités de ceinaedlrr et de publicité.

Article 13 - Dépôt.■Publicité

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent dtisosiipf est déposé sur la plomatfree de téléprocédure dnas des cionndtios prévues par la réglementation.

Le présent dioispistf est également adressé par l'entreprise au gfrfee du csnieol de prud'hommes du resrost du leiu de conclusion.

Le présent arccod est fiat en nmobre ssnfufat puor rimsee à ccnuahe des parties.

Son eecnitsxe frrigeua aux eecammlnptes réservés à la ctmnoiucmioan aevc le personnel.

??En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les erreeisntrps de mions de 50 salariés

Fait à ???, le ???
Le cehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
Pour l'organisation syndicale
Le cehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
Pour le comité social et économique
Le cehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
Pour le peesrnonl en cas de référendum
Le cehf d'entreprise

Annexe 3

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Annexe 3 Adhésion au plan d'épargne interentreprises

??Entre :
la société ??? située à ???, représentée par Mme/M. ??? asagisnt en vrteu des pivouors dnot elle/il dispose.

(Selectionner l'option retenue)

??Par décision unilatérale de l'employeur dnas les etpiersens de moins de 50 salariés.
d'une part,

??Et les oirgastnanois syealicnds représentatives dnas l'entreprise ?, représentées riteesenepmvct par luer délégué syndical, Mme/M. ???, Mme/M. ???, Mme /M. ???

??Et le comité sicaol et économique aanyt voté à la majorité des mrmbees présents, dnot le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. ??? en vteru du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du ???

??Et l'ensemble du penresol de l'entreprise aynat ratifié l'accord à la suite d'un vtoe (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a rliecleui la majorité des duex tiers, ltadie rcaiaftaiotn intervenant, le cas échéant, siute à une dadmene cijnnote effectuée par la dierctoin de l'entreprise et le comité sciaol 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 plan d'épargne irrpeietrneesns répond aux ditiospoisns des aticles L. 3331-1 et sntauvis du cdoe du travail.

Il est cvnneou de ne mertte en pacle que ce plan d'épargne interentreprises, n'étant pas estimé orputopn puor le memont d'instituer également un plan d'épargne puor la rietrtae collectif.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent plan d'épargne a puor obejt de définir son règlement siot :

? sa durée et ses modalités de révision ;
? les conoinidts d'adhésion au plan ;
? les différentes suecros d'alimentation du plan ;
? les différentes foulermes de pelmanect de l'épargne collectée dnas le plan et les ciinotodns dnas lequeueils les bénéficiaires penueut mdioifer l'affection de luer épargne ;
? les modalités d'information des salariés, asini que les cnnodoitis de msie en ?uvre d'une adie à la décision.

Il est rappelé que le plan d'épargne siallarae est oiiogbtrale puor les enirtrsepes aueeistjss à la paiotacprtin ou qui décient de la mrtete en pacle volontairement.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent plan est cnocl puor une durée indéterminée à ctomepr du ???

Il puet être révisé dnas les citoondnis prévues par les dnspositiois légales.

Il puet être dénoncé suos réserve d'un préavis de tiros mios dnas

les coointdns de la réglementation.

Toute dénonciation est notifiée à la DREETS.

Article 3 - Conditions d'adhésion
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Tout salarié de l'entreprise puet adhérer au plan d'épargne à coiditonn de ctempor au mnois toirs mios d'ancienneté ctounnie ou dnuistinoce au sien de l'entreprise. L'ancienneté rieqse penrd en considération tuos les corntats exécutés au cuors de l'exercice de cluac et des 12 mios qui le précédent.

Les salariés qui arount sicursot à ce plan pourront, lros de luer départ de l'entreprise puor reitrtae ou préretraite, ctuenoir à ecftefuer des veestemrns au plan d'épargne à la cootdinin de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de lues airvos lros de la ctsosaein de luer caonrtt de travail. Ces vementens n'ouvriront pas diort à l'abondement de l'entreprise.

En deorhs de ce cas, auucn vrsmeenet prseeonl ne puet puls être effectué à cpmteor de la dtae à l'equale le salarié arua cessé de fiare ptraie du prnoesnl de l'entreprise, à l'exception du veeersmnt de l'intéressement et/ ou de la parttpaiicoin de la dernière période d'activité, dès lros que le vnesrmeet iirtenenvt postérieurement au départ du salarié. Ce deinerr veenmsret puet alors fiare l'objet le cas échéant d'un vrneesmt complémentaire de l'entreprise dnas les cotnidoins prévues puor l'ensemble des salariés.

??Option ponvaut être rnetuee si l'entreprise eilmope moins de 250 salariés

Peuvent également adhérer au plan d'épargne, les maaainretds sociaux, le dairneigt d'entreprise non salariés et son cninooj ctoollaouer ou associé dnas les cnoiitdns définies par la réglementation. Il en est de même du pteianrrae du cehf d'entreprise lié par un ptace civil de solidarité s'il a le satut de coijonnt craobeoualltr ou de cinojont associé.

Article 4 - Alimentation du plan
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le plan d'épargne est alimenté par :
? le mnoatnt résultant de l'accord d'intéressement et/ou le mantot résultant de l'accord de praictiaption aux résultats que les salariés chiensossit d'affecter en tuot ou ptaire au plan. Lros de chque répartition, les bénéficiaires dorvent firae connaître au puls trad 15 jrous après avoir reçu le décompte de lures droits, les seomms qu'ils soitiehaunt affcteer au plan, en iniaqundt l'affection coishie (si puruless optimos existent) ;
? les vmeenstres vrlnotiaeos des salariés dnas la lmiite du quat de luer rémunération annuelle. Chque adhérent fxie le mtnonat de son ou ses versement(s). Les vsetreenms des adhérents ne sirauaient être inférieurs au maontt anenul fixé par la réglementation et almclneueet égal à 160 ;
? des tftrsarens isuss d'autres pnals d'épargne, dnas les cdnoiointns prévues par la réglementation.

Article 5 - Versement de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

L'entreprise prned en cahre les faris de focneonnmitet du plan, nmoeatmt les frias de teune de cpmote et les dtoirs d'entrée dnas les FPCE choisis dnot le tuax est fixé par le coarntt de gitseon la laint à la société de gstoien des fonds.

? Si l'entreprise décide de pariqetur un abondement, il srea égal à 50 % du mnaontt versé dnas le plan d'épargne par chaque salarié pnnvraeot de l'accord d'intéressement à l'exclusion de ttoue arute provenance.

? Si l'entreprise décide de peirutqar un abondement, il srea égal à 100 % du mnoantt versé dnas le plan d'épargne par cquahe salarié pannrveot de l'accord d'intéressement à l'exclusion de totue arute provenance.

? Si l'entreprise décide de puiqtaerr un abondement, il srea égal à 150 % du mnantot versé dnas le plan d'épargne par cuhque salarié panvonret de l'accord d'intéressement à l'exclusion de

totue arute provenance.

Conformément aux acelirts L. 3332-11 et R. 3332-8 du cdoe du travail, les vseenemtrs effectués aleuennenmlt par l'entreprise ne pnveuet excéder 8 % du matnont anunel du pfnoald 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 rtneeu par la cimsimsoon ptaiarie à l'issue de la procédure de msie en cncreuorne est l'assureur Geenlrai pinraterae de Ksilea prévoyance.

Les smoems penveut être ivinestes dnas les orgisemnas de plcemanet cioltcelfs suatnvis :

Dénomination	ISIN
Placement monétaire	990000078709
Generali Épargne Équilibre	990000078729
Generali Épargne Dynamisme	990000078719
Amundi Ibael équilibre sdoalirie ESR-F	990000079319
Amundi mlti gérants PEA PME ESR-F	990000123649
Generali Épargne Prudence	990000078739
Amundi Fnuds Eruo Agtergga Bnod ? A Eur	LU0616241476
Amundi Oilbg Innentoretaas Eur P	FR0010156604
Comgest Mdnoe C	FR0000284689
DNCA Ivnest Bynoed Gbalol Ladrees B	LU0383784146
DNCA Isnevt Byneod Ircursunratfte et Tatrisinon B	LU0309082799
DNCA Iesvnt Esroue A	LU0284394235
FF Stsaalinube Water et Watse Fnud A-ACC-Euro	LU1892829828
GIS Glaobl Mutli Asset INC D X	LU1357655627
GIS SRI Angeig Puitolaopn D	LU1234787460
GIS SRI Eprouaen Eiqtuy DX (C)	LU0145456207
M&G (Lux) Omiptal Imonce FD EUR A ACC	LU1670724373
M&G Lux Dianymc Atollocoan A ACC	LU1582988058
PICTET Golbal Mteenragd SEL R EUR	LU0391944815
Pictet Gboall Eermvnoniatl Opportunities	LU0503631987
Sycomore Happy @ Wrok R	LU1301026388
SFS Symrooce Partners	LU1725502741
SFS Scyomroe Stoliceen Crédit	LU1592886094
SFS Socymre Scteolein Responsable	LU1440644455
Sycomore Eco Stolouins R EUR	LU1183791794
Lazard Atfcis Réels C	FR0010119917
Lazard Ceibnltorve Gblaol R	FR0010858498
Lazard Pnriimtaoe Cssoanirce C	FR0000292302
Yomoni Aotlacloin C	FR0013329786
Yomoni Modne C	FR0013329778
Lumyna Sandbar	LU2061571191
Carmignac Gadrne Europe ISR	LU0099161993
Carmignac Usonecitrrnad Fxeid Income	LU0336084032
Carmignac Poiotlfro Emergents	LU1299303229
Pictet Biotech	LU0255977539
FF Gobla Deividind Fnud prat A ACC EURO	LU1261431768
Renaissance europe	FR0000295230

La société de gesoitn et le dépositaire des FPCE précités snot indiqués dnas les dontcemus d'informations clés puor l'investisseur (DICI) et le règlement dtidses FCPE. Les FPCE snot ivstiens en conformité aevc l'article L. 214-164 du cdoe

monétaire et financier, ses txeets d'application, anisi qu'avec le règlement de cqhaue FCPE. Cauqhe FPCE proposé dnas le cardc du présent PEI est représenté par un cenciosl de sarelnlcviue dnot la cotopioismn et le rôle snot définis dnas les règlements dietdss FCPE.

Les sociétés de giosetn et les dépositaires des SAICV précités snot indiqués dnas les dcmuneots d'information clé puor l'investisseur (DICI) et le pcoetspurs desetids SICAV. Les SIACV snot administrées par des ciolenss d'administration. Les csonlies d'administration se réunissent sur la civcntoaoao de luer président asusi suoevt que l'intérêt des aonriétians l'exige. Des rétrocessions de cmnmisosios perçues au ttrie de la geitson financière des FPCE et SCIAV précités, peneuvt être versées aux dreibttiuurss des panls « Gaerenli Épargne Slaraliae ». Ces vsntrmeees fnot l'objet d'une irnoiaoftmn des tuitaelirs dnas les citdoinnos prévues par la règlementation. Les reuvnes des smemos initesves dnas les pnlas « Galnreei Épargne Saialrlae » snot anetotqmaumeit réinvestis dnas ces plans.

À défaut de précision, les fdons snot affectés dnas le FPCE sécurisé otbraagile qui est le FPCE Gerleani Epagne Prudence.

Sont annexées au présent aoccrd les neitcos cencornnat ces FCPE.

Modification de l'affectation

Les adhérents ppeuvnt mfdeoir l'affectation de luer épargne.

Les dneeadms de trasrneft snot adressées par les adhérents à la direction.

Article 7 - Délai d'indisponibilité
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Les patrs intierscs aux cetopms des adhérents snot inidpoeislnbs peanndt un délai mmuinim légal de cnig ans. Conformément aux disoitisopns applicables, il est convenu, au ttrie du présent règlement, que le délai curot à ctepeomr du piermer juor du sixième mios de l'année au crous de laullqee les vresnemtes ont été effectués dnas le paln d'épargne.

En conséquence, ils ne punveut être débloqués ou aliénés pnnadet cttee période de 5 ans, suaf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

À l'issue de ce délai, le bénéficiaire du PEE puet ddaemem le racaht de ses doits en totalité ou en partie ou ecrnoe les meitainnr dnas le PEE tuot en ciatnnout à bénéficier des aevnagtas du plan.

Les cas de déblocage anticipé snot les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du tvraail :

? migraae de l'intéressé ou csocuolin d'un Pcas ;
? nnccsaiae ou arrivée au fyoer d'un eanfnt en vue de son aotdoipn dès lros que le foeyr coptme déjà au monis duex eatnfns à cgarhe ;
? csiaeotsn du ctrnoat de travail, ctassieon du mandat, ceoiasts d' son activité par l'entrepreneur individuel, pte du sattut de coonjint clouabetorar ou de coojnnit associé ;
? divorce, séparation ou dsltiosoun d'un Pcas lorsqu'ils snot arosists d'un jgeemunt prévoyant la résidence hletuilabe uqinie ou partagée d'au mnios un enffat au diimcloe de l'intéressé ;
? les vleecnics cmeosmis contre l'intéressé par son conjoint, son cbcnoiun ou son paaeitnrre lié par un ptace ciivil de solidarité, ou son ancien conjoint, cbuincon ou pirtaneare :
a) siot lorsqu'une onodcnnaire de potreitoen est délivrée au piofr de l'intéressé par le jgue aux aafriefs fielalams en aitpolacpin de l'article 515-9 du cdoe ciivil ;
b) siot lsuoqre les fiats relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnennot leiu à une atrietlvnae aux poursuites, à une cmosopoitin pénale, à l'ouverture d'une iionomafrn par le peouucrr de la république, à la sinaise du tnuibral crionotenecl par le pruourcer de la république ou le jgue d'instruction, à une msie en exaemn ou à une coamndianotn pénale, même non définitive ;
? invalidité du salarié, de ses enfants, de son cjoiont ou de la pnnseore 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 solciae ou étant ruoencne par décision de cssmmiooin des dirots et de l'autonomie des pnesnores handicapées ou du président du

csneiol départemental à cidoootnn que le tuax d'incapacité aintgete au mnios 80 % et que l'intéressé n'exerce acunue activité pnofeiesllnsroe ;
 ? décès du bénéficiaire, de son cnoojint ou de la psneonre liée par un Pcas ;
 ? atfoifatcen des smmeos épargnées à l'acquisition ou aamdgisnenesrt de la résidence prcipilnae eptonramt création de sfuarce hbalatibe nellovue tlee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la csirntutocon et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un premis de csnouritre ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la riemse en état de la résidence pnpairlcie endommagée à la stuiue d'une cahaptortse nuertalle rconuene par arrêté ministériel ;
 ? auiteatcffn des smeoms épargnées à la création ou rseipre par le bénéficiaire, ses enfants, son coninjot ou la prnosene liée par un Pcas d'une etepsrrnie industrielle, commerciale, astarlaine ou agricole, siot à tirté individuel, siot suos la fomre d'une société à cditoonin d'en ereecxr eeienevffctmt le contrôlé au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, ou iosallaitnn en vue de l'exercice d'une artue pfroossien non salariée ou à l'acquisition de parts sioaecls d'une SOCP ;
 ? stouitian de snmeeterutndet du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la cmmontosoan sur dneadme adressée à l'organisation gnseinoraita des fdons ou à l'employeur par le président de la comosismn d'examen des soitutnias de smeteruentednt ou le jgue lorsqu'il etimse que le déblocage des dorits fsivoare la conclusion, ou est nécessaire à la bnone exécution d'un paln aabilme de règlement ou de rdsnemeset jidraiiuce civil.

Sauf dnas le cas de caossein du caotnrt de tviaral ou du mandat, de décès du conijnot ou de la pnroense liée par un Pacs, d'invalidité, de veocleis cgnajeols et de sdtreenenmutt puor lqueless le salarié puet daenedmr à tuot mmneot la liqtioadun de ses droits, les dmandees deoinvt être présentées dnas le délai de 6 mios à cpeomtr du fiat génératuer. En cas de décès il aprnatpeit aux atynas droit de deendamr la ltdaiiuon des droits.

Article 8 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Information collective

La msie en ?uvre du paln d'épargne est suiive par le comité sacol et économique ou par une csomoisimn spcialisée créeée par lui ou, à défaut de comité siocal et économique, par une cssmliomon ad hoc cpoarmennt au monis un salarié.

Information individuelle

Chaque salarié est informé du ctnoneu du présent paln d'épargne et des règlements des FPCE et SIACV par ntoi itnerne et lros de l'embauche.

Chaque salarié reçoit également lros de son emhaubce un lrivet d'épargne sliaarle présentant les dipsfsiitos d'épargne sliarlaae en veuiugr dnas l'entreprise. Ce lrivet est également porté à la coaaincsnsne des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques et slocieas (BDES).

Chaque adhérent reçoit aneluennelmt coipe d'un relevé iiaunnqdt les avoris lui aetannrppat au ttire du paln d'épargne. Cet état est envoyé par l'organisme gestionnaire. Enfin, au mnois une fios par an, cauque puoettr de prtas reçoit puor cuachn des fdons aueuxls il adhère, un rapoort de gtoies de fnods qui fiat le point sur la gsetion menée au curos de l'année écoulée. Ce rapoort est sioums aarvapnaut à l'approbation du ceionsl de sauinelcrvle du fonds.

Salarié qtaiuunt l'entreprise

Lorsqu'un adhérent qttuie l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif qui iquinde ortue l'identifcation du bénéficiaire, la dtirsipeocn de ses arvios acqius ou transférés aevc iocdnaiit des dates axlulueges ces aiorvs snot disponibles, et l'identité et aedssre du tnuue de rtsrigee auprès deeuql le bénéficiaire à un compte.

Il lui est en outre demandé de préciser l'adresse à lullaqee dnrvoot lui être envoyées les smomes qui lui snot dues. En cas de cnnhmeeagt d'adresse, il apptraneit au bénéficiaire d'en avsier la dioetcrn et/ou l'organisme gntarnoesie en tpmes utile.

Enfin, il est à rplepear que si lros de son départ, le salarié sautoihe transférer les arvios détenus dnas le crade du présent paln dnas un paln d'épargne de son nouvel employeur, il diot idunqeir à la sociétié les arvios aciuqs qu'il sitaohue vior transférer asni que le nom et l'adresse de son nveoul employeur.

Article 9 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent paln d'épargne est déposé sur la pefmotlae de téléprocédure dnas les cdiionnts prévues par la réglementation.

Il est également adressé par l'entreprise au gefrfe du cnoseil de prud'hommes du resorst du leiu de conclusion.

Son esenctxie frrgueia aux eatcnpleems réservés à la ciucaminomotn aevc le personnel.

??En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les esrpetierns de mnois de 50 salariés

Fait à ???, le ???
 Le cehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
 Pour l'organisation syndicale
 Le cehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
 Pour le comité soacial et économique
 Le cehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
 Pour le psronneel en cas de référendum
 Le cehf d'entreprise

En ??? exemplaires

rlaeenvt du sucteer de l'industrie des curis et pauex défini par le camhp d'application de la cnioontevn coevctile nniloatae irtnsudie des crus et paeux du 6 obtorce 1956 (révisée) aienmnncet enregistrée suos l'IDCC n° 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sterpbeme 2017 rtileave au rfnecreoemt de la négociation collective, publiée au Junaorl oecfil du 23 stempree 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de bcarhne à l'exception des thèmes santivus :

- ? saairels minima ;
- ? csaafniiatilcos ;
- ? mlaiiutuoastn des fdons de fnaciement du pisiraratme ;
- ? msiotuualitn des fnods de la fomiroatn pleostfonlirnsee ;
- ? gnarates civeeolcls de porettcoin soiclae complémentaire ;
- ? durée du tairavl (certaines meuress seulement) ;
- ? CDD et crotatns de taaivrl tirmepaore (durée totale, renouvellement, délai de canerce et délai de tmsriisoans des contrats) ;
- ? CDI de ctihaenr ;

**Annexe spécifique n 3 du 9 juin 2022
 relativ au renouvellement de la
 période d'essai et aux jours fériés**

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; 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 eecemlsixnvut aux epnseteirrs

? égalité pnnfolossereile hommes/femmes ;
? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
? trafrrest des ctnrntas de tariavl en cas de cnahenmget de ptearsrite ;
? dueux cas de msie à dptiosiiosn d'un salarié trmporaei auprè d'une eincptrsre ultcairrits ;
? rémunération mniamile du salarié porté et monntat de l'indemnité d'apport d'affaire ;

Cette primauté générale s'applique peu irtpmoe la dtae de clnsoucion de l'accord d'entreprise.

(1) Aictre étendu suos réserve du rceespt des dipisointos de l'article L. 2253-1 du cdoe 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 aciopoltian de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peaanierrt suaoicx précisent que le présent acord s'applique de façon idinquetue à ttoeus les ersetnerpis cmiesoprs dnas son cahmp d'application quel que siot luer effectif. De ce fait, il ne jifsuite pas de prévoir des spialtoitns spécifiques puor les epensriters monis de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

Le présent acord a puor obejt les thèmes ci-après :

? rlelneumeont de la période d'essai (art. 18 de la CCN iridtsnue des ciurs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ; atlrcie 2 « Anxene II : avennat rlieatf aux tnenciehcs et agnets de maîtrise » ; atilcre 5 « Aenxne III : avnaent rlaietf aux cerads ») ;
? jrous fériés (art. 23 de la CCN irduntsie des crius et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020).

Il est précisé que tuot élément supérieur ou fabalorve aux salariés, dnas les doeinams cités ci-dessus, qui ne sreiat pas mentionnés dnas le présent txete et qui fiaureigrt dnas la CCN idirtunse des crus et paeux 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. ? Oeuvris / employés

« Acltre 18

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne cstuniote pas une eucahmbe ferme. Le tpmes passé à cttee épreuve srea payé au saarile miunimm gaartni de la catégorie.

Pour les ouvriers/ employés, la durée malxmaie de la période d'essai puor un CDI est fixée à 2 mios et srea éventuellement rlbvoeaulene 1 fios puor une durée de 1 mois.

Le rellemnvoeet de la période d'essai frea l'objet d'un cuerroir smplie ou riems en mian prorre crtone décharge au salari qui dvera l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur arua la possibilité de mrtete fin immédiatement à la période d'essai, suos réserve de rtpcseer le délai de prévenance.

La période d'essai des atures catégories de salariés srea traitée dnas les annaetvs catégoriels.

Pour les CDD, la période d'essai srea de : 1 juor par sinemae de contrat, dnas la lmitie de 2 seenmias si la durée du cantrot ne dépasse pas 6 mois, 1 mios dnas les artues cas, en repacsetnt un délai mmaijnl de prévenance, à saiov :
? lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci resepce un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hurees si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jorus ;

? lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salari est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

1° ? 24 heeures en deçà de 8 jruos de présence ;
2° ? 48 hurees entre 8 juros et 1 mios de présence ;

3° ? 2 semieas après 1 mios de présence ;
4° ? 1 mios après 3 mios de présence.

Si l'employeur ne rseptce pas le délai de prévenance, le salarié a dorit à une indemnité compensatrice, suaf s'il a comims une futage grave. Cte indemnité est égale au mtnaont des srialaes et aaantgves que le salarié aurit perçus s'il aavt acpmcloi son taairvl jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité cotarmepicnse de congés payés comprise. »

2. ? Techniciens. ? Antegs de maîtrise

« Aictre 2

Annexe II : annevat retialf aux tnnhiceecis et agtens de maîtrise

La période d'essai des teeniicnchs et aetgns de maîtrise est fixée à 3 mios et porura être renouvelée une fios d'une durée de 1 mois.

Le rlmnnueovleeet de la période d'essai frea l'objet d'un creiror splmie ou riems en mian prorre crtone décharge au salari qui dvera l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur arua la possibilité de mrtete fin immédiatement à la période d'essai, suos réserve de rpecetser le délai de prévenance. »

3. ? Cadres

« Atcile 5

Annexe III : aannvet rielatf aux cadres

La durée narmloe de la période d'essai est fixée à 4 mois, suaf aocrcd pelrcitaur etnre les patires puor une période puls longue,(1)et srea éventuellement ronbelluevae 1 fios puor une durée miaxlame de 2 mois.

Le rnemevleelnuot de la période d'essai frea l'objet d'un creoror spmlie ou riems en mian prorre crtone décharge au salari qui dvera l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur arua la possibilité de mrtete fin immédiatement à la période d'essai, suos réserve de rseceetpr le délai de prévenance rappelé à l'article 18 des caeluss communes.

Lorsque l'initiative de la ruurtpe srea le fiat de l'employeur, le cdrae licencié au cuors de la période d'essai pourra, pdannet la durée du préavis, s'absenter dnas les cnioidots prévues à l'article 15 de la présente axnnee (pro rtaa temporis) puor rheerchcr un noeul emploi. »

(1) Les tmeers «, suaf acord piraletucir enrte les paiert puor une période puls longue, » de l'article 5 de l'annexe « Craeds » snot ecuxls de l'extension dnas la mserue où, aux termes de l'article L. 1221-19 du cdoe du travail, la durée itlniae de 4 mios cnsstuite un mxuimam puor un cadre (arrêté du 10 juillet 2020, art. 1er).

Article 5 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

« Alcrite 23

Après 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, le salarié arua droit au maeiintn de slaraie puor l'ensemble des juros fériés légaux lusroq ceux-ci tbomernot un juor qui araiut été nanmmeoerlt travaillé dnas l'entreprise à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dnot les modalités d'exécution snot fixées par l'entreprise.(1)

L'indemnisation srea calculée sur la bsae de la durée légale ou cenilnoloevnne de travail.(2)

Cette durée non etefcmvinfet travaillée n'entrera pas dnas le cacull des heuers supplémentaires de la semaine, ni dnas le cucall anneul du tpmes de tvraal en lein aevc la modulation.

Le pniaeemt de ces jrous fériés ne srea dû que si le salarié a acmlopct la journée de taaivrl précédent et clée sivanat le juor férié considéré, suaf louqrle l'absence résulte de maadie pnenossleflorie ou d'accident du tvraal ou lorsqu'elle est due à un cas ftriout dûment constaté et porté dès que pbsloise à la cansoncsaie de l'employeur tel qu'incendie du domicile, décès, aedncit ou maildae gvare du conjoint, d'un annadcset ou descendant. Les jorus fériés ne snot pas récupérables. »

(1) Au preemir alinéa de l'article 23, les temers « à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dnot les modalités d'exécution snot fixées par l'entreprise » snot euclxs de l'extension en ce qu'ils crtinnovneet à l'article L. 3133-3 du cdoe du travail, qui prévoit que le chômage des jours fériés ne puet entraîner aucnue prete de salaire.

(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1er)

(2) Le scenod alinéa de l'article 23 est exclu de l'extension en ce qu'il est cartionre aux diopniossis de l'article L. 3133-3 du cdoe du tvaairl tleels qu'interprétées par la Cuor de casioats (Cour de cassation, civile, Cbrmhæ sociale, 10 octobre 2013, 12-18.176, Inédit), en vertu deesque le chômage d'un juor férié n'entraîne pas de pte de rémunération, celle-ci étant eendtnue cmome le slaarie de bsae et ses compléments hebtliuas tles que les heuers supplémentaires hmenletlibauet 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 aroccd est cconlu puor une durée indéterminée.

Il puorra 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 ptraneerias scaouix précisent que cet arcocd s'applique de la même manière :
? aux esnierretps de minos de 50 salariés ;
? aux enprstereis de 50 salariés et plus.

Conformément aux dnispioistos légales et réglementaires en vigueur, le présent aroccd frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des osngroantiais représentatives, des seievrs du mtriinse chargé du tiaavrl et du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes.

Il errtena en veuuigr à la dtae de son dépôt.

Le présent accord srea communiqué aux ernetpreiss par ciuoerr électronique. Il aipertdranpa à l'entreprise de le diefsufr à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, soeln ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

Par arrêté du 23 jaevnr 2019, le cahmp d'application de la coveitnonn celtivlcoe ntnlaoae de l'industrie des cirus et pauex a été fusionné aavec culei de coitnevonn covelictle nnoalitae des itundries de la maroquierie, des alteircs de voyage, chasse-

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

sellerie, gineiare et beeatcls en cuir.

Conformément aux dnisoisitops de l'article L. 2261-33 du cdoe du trivaal ci-après, cette fosuin des cmhpas d'application entraîne l'obligation de mrttee en plcae des snupoitailts coeumrns dnas un délai de cinq ans à cotempr de la dtae d'effet de la fiuosn ou du regroupement.

(*) Altice L. 2261-33 ? Crédit loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? alircte 25 (V).

En cas de fsuoin des camphs d'application de pisurules cnoinnvteos ciltceveols en apapiltocin du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de cosolnucin d'un acocrd ccoeltilf rnuopaeort le cahmp de pseuliurs cnninvteos existantes, les siltnuiptaos ctooeielennnvlis aiapelbpcis anvat la fsuoin ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des stuoiants équivalentes, snot remplacées par des stpuilnoitas communes, dnas un délai de cinq ans à ctoepmr de la dtae d'effet de la fiousn ou du regroupement. Pednnat ce délai, la brhncae isuse de repeemugonrt ou de la fosuin puet mintnaier pisreueus cvtnennioos collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la ruterarstciotn des bnarches professionnelles, les différences tirorpmeaes de tietarmert ertne salariés résultant de la fosuin ou du rneperemugot ne peenuvt être umeniltet invoquées penndat le délai mentionné au permier alinéa du présent article. À défaut d'accord ccmolu dnas ce délai, les slttopnuiais de la coevniotnn ccltovie de la bcnhrae de rttmmeahcat s'appliquent.

Pour autant, et ansii que l'a rappelé le Cenosiil cniointestuotnl dnas sa décision du 9 noebmvre 2019, ces dipssotioins ne fnot pas oactlbse au maeiinn ou à l'adoption de siuantiopls spécifiques régissant des stotnaus distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les oiosnaairngs sclnediyas et poosfirenelens représentatives de berhncas de l'industrie des cirus et pauex et de la mqieniaourre ont cnoclu le 19 décembre 2019 un acocrd mttneat en palce une CNPPI commune.

Cet arccod prévoit l'ouverture de négociations destinées à paveirnr à la définition de sluaittipons cmmmeuos au cmahp fusionné ainsi qu'au centonu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord rtleaif à la CPNPI prévoit la possibilité de meaitnrr des spécificités soieertllcs pnaednt et à l'issu du délai de 5 ans.

C'est dnas ces cndoitnios que les pteiras au présent accrod ont souhaité se reroctnnr ain de cennivor d'une aexnne spécifique au champ d'activité de l'industrie des cirus et peaux, lros de la réunion de la CPPNI élargie de la bncrhae maeiikonrrue du 8 juin 2022, à lelualque l'ensemble des oasagtnionris saceidynls et platoenas de la barhnce meinraiuqore ont été conviées.

Cet aroccd vsie à pérenniser et à sécuriser les spécificités sleioacs reitvales au rovelnemleeunt de la période d'essai et aux juros fériés.

Ces satpuiintols ccaseonrt des aevagtans suaicox ppeors au stceur d'activité de l'industrie des ciurs et peaux.

1.1.?Pour les enirpseerts n'ayant jaamis rucoreu à l'APLD :

Pour les eteiresrnpn n'ayant jiaams rrouceu au dostsipiif de l'activité plrtealie lugnoe durée, les demdenas de rceours à l'APLD auprès de l'autorité attrivadiisnme puronrt être effectuées jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Le bénéfice du diioiptssf ALPD proua luer être accordé dnas la lmitie de 36 mois, conséutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios conséutifs.

1.2.?Pour les esrieptrens anyat déjà rcoceu à l'APLD et qui saueatioinehrt y rrieucor à nvaeeou et cleels qui y rorncceut almuctleneet :

Cette période de référence démarrera le pimerer juor de la première période d'autorisation d'activité petilarle accordée par l'autorité administrative.

Les esnrertpies anayt déjà rcoceu à l'APLD et qui sianureheaoitt y rouceir à nouveau, anisi que les enpesetris rncuearot aecelneumltt au doisstipf de l'APLD, prourot bénéficié de l'allongement de la durée de bénéfice de l'APLD jusqu'à 36 mios

consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs à la conclusion du présent accord au préalable, la durée mentionnée dans le document unilatéral les éléments de l'accord sont à l'appui de ce document et exprimée dans la demande, le tout, dans le cas de l'article 6 de l'accord du 28 octobre 2020.

1.3. Ces modifications proposées dans ce cas, même être apportées au-delà du 31 décembre 2022, à la conclusion d'intervenir avant le terme indiqué dans les documents unilatéraux initiaux.

Il n'est pas autorisé à déroger aux articles du présent accord du 28 octobre 2020 portant sur la conclusion du document unilatéral élaboré par l'employeur, les modalités de réduction de la durée du travail, les échéances sur l'emploi et les modalités de suivi.

Article 2 - Durée. Extension. Révision. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 17 septembre 2022

Le présent arrêté est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son émission par arrêté ministériel.(1)

Le bénéfice du dispositif est accordé aux employés dans les limites énoncées par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, à savoir :

sur une période maximale de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs ; lorsque demandé de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative ne pourra excéder 6 mois ;

et à la condition d'avoir déposé une demande avant le 31 décembre 2022 inclus pour les employés n'ayant jamais recours à l'APLD ;

ou, pour les emplois ayant déjà recours à l'APLD ou y sont actuellement, à la condition d'avoir modifié leur statut unilatéral avant son terme et déposé une demande, même au-delà du 31 décembre 2022.(2)

Cet arrêté pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou syndicale dans les prochains mois à l'issue de sa présentation devant la commission de révision.

Toute demande de révision qui ne fréquente pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent arrêté avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.(4)

Le présent arrêté fréquente des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord qui a visé à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant, à l'exception de celles ciblées par un accord collectif sur ce même thème, sauf que si l'effectif, au niveau spécifique propre aux entreprises de moins de 50 salariés ne nécessite pas des modalités spécifiques.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du IX de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures utiles ainsi qu'au règlement 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 code civil.
(Arrêté du 13 septembre 2022 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du IX de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures utiles ainsi qu'au règlement du Royaume-Uni de l'Union européenne.
(Arrêté du 13 septembre 2022 - art. 1)

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 13 septembre 2022 - art. 1)

(4) Article exclu de l'extension en ce qu'il concerne les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 13 septembre 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 septembre 2022

Dans un contexte sanitaire, géopolitique et économique itancré dans le paysage mondial en Ukraine, le gouvernement a décidé de prolonger la période de bénéfice du dispositif d'APLD.

En effet, le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 permet aux entreprises de prolonger de 12 mois, le bénéfice de l'APLD.

Ainsi, à compter du 9 avril 2022, les entreprises sont autorisées à recourir à l'APLD jusqu'à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Pour mémoire, l'accord initial du 28 octobre 2020 prévoyait la possibilité de recourir à l'APLD pour une durée de bénéfice de 12 mois sur une période de référence de 24 mois.

Toutefois, pour assurer l'effectivité de cette prolongation, il convient de mentionner l'accord du 28 octobre 2020 dans les termes du décret 2022-508 du 8 avril 2022, pour tenir compte de cette prolongation jusqu'à une durée maximale de bénéfice de l'APLD de trente-six mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 révise au 31 décembre 2022, la date jusqu'à laquelle les entreprises pourront déposer leur première demande de ressources à l'APLD.

Elle autorise en revanche les entreprises à modifier avant leur terme, toutes les conditions unilatérales ? en tant que de besoin ? après cette date, tout en respectant les limites du dispositif.

Dans ces conditions, les entreprises sauront de la bichaine muritaire que se sont réunies pour admettre l'opportunité de prolonger les périodes de recours à l'activité pendant une longue durée, telles que définies dans les conditions et limites de l'accord du 28 octobre 2020, au regard de la situation et des préoccupations économiques des entreprises respectives.

Il s'avère que les intérêts des salariés de la minoterie et de l'industrie des cuirs et pâtes situées dans les entreprises de l'ensemble des secteurs de l'industrie pourront la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée si leur situation le nécessite.

S'agissant des intérêts des secteurs de la maroquinerie, des intérêts au regard de la crise en Ukraine concernant les épidémies de Covid-19 qui peuvent avoir des répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de produits de maroquinerie française. Ces deux événements entraînent un coup de frein sérieux au développement de l'export. Ils amènent également le prix de l'énergie, le coût des matières premières et celui des transports auxquels sont confrontées les entreprises.

S'agissant du secteur de la maroquinerie, le secteur à l'activité partielle dans l'année 2020 a été très significatif (66%).

Les difficultés d'approvisionnement en peaux de bœuf et en cuir de diverses sortes sont présentes. En outre, les coûts ont augmenté significativement.

Ces hausses sont notables à tous les niveaux, via : le coût de l'énergie consommée en pâtes qui a doublé ; les transports répercutés par la chaîne logistique, y compris le coût des emballages (+ 20 % début 2022) ; le coût des produits chimiques de base ou de matière première (déjà + 5 à 30 % sur les fournisseurs) ; les augmentations de coûts liées à l'inflation.

Ces hausses ont un impact direct sur la rentabilité des entreprises.

Tous les secteurs de la maroquinerie ne sont pas sensibles à ces difficultés.

ces hausses d'axes lures pires de vitesse et le cas échéant, cela a pu et/ou va se traduire ? en réaction ? par des besoins vrois des anciens de coemadans ou des dmeednas de décalage de laoarvin qui entraînent une baisse du niveau d'activité et d'emploi.

Face à ce constat, le développement d'activité plafonnée de longue durée, couplé au manement à la continuité renace de l'industrie de la maroquinerie, permettre d'éviter une plus grande dégradation de la situation économique de nos entreprises qui pourraient entraîner des liquidations voire des dépôts de bilan.

Depuis le début de l'année 2022, une étude a été menée à l'objet d'une évaluation de la période d'observation et une autre connaît de graves difficultés qui pourraient à terme, voir sa situation se dégrader.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie et au sein de l'industrie de la maroquinerie, auxquels les organisations syndicales respectives, les organisations patronales de la période d'activité plafonnée prévue par le décret 2022-508 du 8

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 CDFT ; Fédéchimie FO ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent avenant s'applique en Franche à l'ensemble des secteurs visés par l'accord initial.

En accordant de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon indiquée à toutes les entreprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Formations
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Facture dans le secteur de la maroquinerie

Sont concernées par le présent avenant les entreprises suivantes : les framboisines dans lesquelles sont réalisées les opérations de maroquinerie adaptées aux exigences nouvelles des décrets d'ordre dans le cadre de la réindustrialisation de certaines industries de composants, telle que la préparation, la couture, la finition, l'assemblage ;
les unités de recherche et développement dans lesquelles sont réalisées les étapes de conception et de développement des produits ;
les unités de production préparant à l'obtention de certifications en cours de création ou en cours de développement dans l'attente de leur certification au RCN ;
les unités de production dans le cadre de l'AFEST (l'OPCO 2i) proposées aux entreprises de la chaussure, de la couture, de la maroquinerie, du textile, de la caoutchouc, la mise en œuvre de programmes sur mesure visant à aider et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de formation initiale ou continue dans le cadre du PIC).

avril 2022 et du délai pour souhaiter l'APLD prévu par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022.

Le présent avenant s'applique aux secteurs d'activité suivants : industries de la maroquinerie, gitanerie de cuir et industries des cuirs et peaux de la confection textile non textile de la maroquinerie, activités de voyage, chasse-sellerie, gitanerie, tanneries en cours du 9 septembre 2005 [étendue par arrêté du 12 juillet 2006 JOF 23 juillet 2006 ? CMahp d'application fusionné avec celui de la confection textile non textile de la gitanerie de cuir (IDCC 354) par arrêté ministériel du 28 avril 2017, avec celui de la construction textile non textile de la gitanerie de cuir et peaux (IDCC 207) et avec celui de la construction textile non textile de la confection textile non textile de la gitanerie de cuir et peaux (IDCC 1561) par arrêté ministériel du 23 juillet 2019], représentés par les signataires de l'accord initial du 28 octobre 2020.

À défaut de document rédigé par les parties concernées du présent avenant et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur deux ans, la formation d'environ 4 500 salariés dans une situation de travail d'entreprises sur leur temps de travail ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horariale ou de non travail.

La durée des formations par salarié devrait varier entre 80 et 400 heures selon les entreprises.

? Formation dans le secteur des cuirs et peaux

Les formations décrites dans l'accord initial présentent toutefois un intérêt pour faire face à la situation que connaissent les entreprises suscitées.

À ces formations, il faut ajouter celles portant sur le pétrochimie et les industries de la pétrochimie et le développement des secteurs du textile et du cuir et des vêtements ainsi que les formations préparant à l'obtention des 2 nouveaux CQP dans l'attente de l'inscription au RCN et l'expérimentation « casierplast et expérimenter la transition vers les services (AFEST) » mise en œuvre par l'OPCO 2i.

a) Formation 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 horariale ou de non travail, étant donné que sur la période antérieure 184 formations ont été formées grâce au budget mis en place d'urgence, ce qui dépasse les prévisions de 150 salariés fixées dans l'accord initial.

À titre indicatif, le coût salarial horaire moyen pour l'heure est de 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 convient d'octroyer un budget complémentaire au titre des mesures d'urgence de l'ordre de 700 000 euros pour 150 salariés environ, au titre de 2023 et 2024.

Le but fixé par l'accord initial a été atteint puisque 74 % des formations se sont portées sur des secteurs concernés par des formations aux métiers et aux cadres.

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 par salarié auquel il convient d'ajouter la partie en complément du coût-salaire chargé.

À titre indicatif, le coût salarial horaire moyen pour l'heure est de 18 euros et 28 euros, selon la catégorie professionnelle concernée qui va de l'ouvrier aux techniciens et agents de maîtrise et aux cadres.

	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 formations de ces 2 CQP est de l'ordre de 750 000 euros pour environ 60 salariés formés sur la période.

c) Budget expérimentation « cabinet et expérimenter la formation des soignants (AFEST) »

Dans le cadre du PIC, l'OPCO2i propose aux entreprises des subventions de la chaussure, couture, cuirs et peaux, habillement, maroquinerie, textile, caoutchouc, la mise en œuvre de programmes sur mesure variés à adapter et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de formation initiale ou continue.

Toutefois, si le financement du coût pédagogique de ce dispositif est assuré par l'OPCO 2i, le coût-salaire reste à la charge des entreprises.

Les entreprises du secteur de l'industrie des cuirs et peaux connaissent une pression financière importante pour les salariés peu formés qu'il convient d'accompagner financièrement dans le cadre de formation initiale ou d'AFEST autrise de la mesure 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 programmes est de l'ordre de 10 000 euros au profit de 6 entreprises environ sur la période allant de juin à décembre 2022.

À l'heure actuelle, pour l'ensemble des formations sus-évoquées, un budget d'1,5 million d'euros est souhaité sur la période 2022 à 2024, répartis comme suit : 550 000 euros en 2022, 750 000 euros en 2023, 200 000 euros en 2024.

Article 3 - Modalités

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

? Modalités dans le secteur de la meunerie :

? Antécédents de formation sur le temps de travail

Suite à l'enquête menée par la Fédération française de la maroquinerie auprès d'entreprises de la branche, l'ensemble des formations nécessaires sont énumérées au développement du digital et à la réindustrialisation concernant le retour en France et notamment de la fabrique des bandoulières, poignées et accessoires métalliques des produits de maroquinerie, dont les scénarios futurs sont à ce jour évalués à 3 millions d'euros pour la durée de l'avenant.

Ce manque de personnel en comptage la perte en charge des frais supplémentaires de 100 % du coût des salaires des salariés en formation inclut également les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2nd classe/indemnités kilométriques conformément au barème applicable en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 100 % par jour. Outre les frais de formation, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

? Recours à l'activité parallèle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est réduit au moins 80 %, le temps de travail de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recrute à une mesure d'activité plurielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction partielle ou de non travail, une avenir de formation plurielle dans celle-

ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Les conditions de formation sont alors identiques à celles prévues pour les accords de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité plurielle 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 partagée en cas de réduction d'activité partielle a été signé le 28 octobre 2020 pour les industries de la maroquinerie.

? Modalités dans le secteur des cuirs et peaux :

? Antécédents de formation sur le temps de travail

Les documents de l'accord initial sont identiques à l'identique.

? Recours à l'activité partielle ou à l'activité plurielle de longue durée

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est réduit au moins 80 %, le temps de travail de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recrute à une mesure d'activité plurielle ou d'activité partagée de longue durée pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction partielle ou de non travail, une avenir de formation plurielle dans l'emploi et/ou du développement des compétences.

Les conditions de fonctionnement sont alors identiques à celles prévues pour les accords de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité plurielle ou l'activité plurielle de longue durée en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 4 - Évaluation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

De la même manière que dans l'accord initial, la CPNPI de la branche de la maroquinerie devra organiser, en lien avec l'OPCO 2i, une évaluation périodique de l'impact de cet avenir sur le recours des entreprises aux accords de formations.

L'évaluation de l'application de l'accord initial a été fixée par l'OPCO 2i et est jointe en annexe.

Article 5 - Durée, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent avenir est conclu pour une durée de deux ans à compter du 1er octobre 2022.

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 structures du territoire chargé de la formation et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité pour tous les femmes et les hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

La négociation de l'avenant s'est faite après concertation de toutes les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives dans la banchera de la maroquinerie.

Un accord a été conclu le 14 octobre 2020 pour une durée de deux ans à compter de sa signature et a été étendu par voie d'arrêté pris en date du 5 février 2021.

Dans le présent avenant, il est convenu de désigner cet accord par le terme « accord initial ».

2. Secuter de la maroquinerie

S'agissant du secteur des industries de la maroquinerie, des incertitudes au regard de la guerre en Ukraine commencent les répétitives de régions ou villes chinoises suite à l'épidémie de Covid-19 qui pourraient avoir des répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de produits de maroquinerie française. Ces deux événements entraînent un coup de frein sérieux au développement de l'export. Ils incluent notamment le prix de l'énergie, le coût des matières premières et le prix des intrants aquatiques nant confrontées par les entreprises.

Il est donc nécessaire de prouver la nécessité de l'adaptation au cours des dernières années de la production de maroquinerie dans les entreprises. Ces dernières nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter afin de :
- maintenir l'attractivité des métiers de la maroquinerie ;
- défendre l'emploi en assurant un recours largement aux dispositifs de formation pour développer les compétences et des formations ;
- aider les partenaires de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des postes et des compétences afin de s'adapter aux modifications de la demande ;
- favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la banchera de la maroquinerie.

Ces objectifs se traduisent par :
- l'intégration dans l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de développer de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques ;
- une nouvelle intégration avec les partenaires professionnels en présentant un nouveau partenariat à destination des professionnels de la maroquinerie, sur les supports digitaux ou des salons virtuels ;
- la réindustrialisation en France des activités des entreprises de maroquinerie, qui nécessitent des formations spécifiques.

3. Secuter des cuirs et peaux

Si les coûts ont augmenté après la période de crise Covid-19, il n'en dépend pas moins que la situation décrite dans l'accord initial reste sévère et tendue, pour les régions évoquées précédemment, qui ajoutent depuis peu, les effets de la crise russe-ukrainienne sur les approvisionnements, et notamment les effets des mesures d'urgences pris au cours des deux dernières années.

En outre, le secteur tout juste confronté à la difficulté à trouver du personnel adepte que près de la moitié de sa main-d'œuvre est en voie de disparition et devra être remplacée dans les prochaines années.

En ce lieu, l'indice du Cetdimoy Régional Banchera (CRB), composé de 19 matières premières, a augmenté d'environ 30 %, l'indice de la FAO, qui suit l'évolution du prix des denrées alimentaires de base, a augmenté de 18 %, le prix du baril de pétrole est passé au-delà des 110 USD.

Ces hausses, les tensions mécaniques les renforcent à tous les niveaux, via :

? le coût de l'énergie consommée qui a doublé ;
? les transports répercutés par la chaîne logistique, y compris le coût des échanges (+ 20 % début 2022) ;
? le coût des produits chinois de base ou de chine fine (déjà + 5 à 30 % selon les fournisseurs) ;
? l'indexation des salaires qui s'annoncent immédiatement en France ;
? le prix des peaux et ce malgré une demande chinoise forte très forte du fait de la crise mondiale dans certaines régions de Chine.

L'accord initial prévoyait pour les structures de la maroquinerie et de l'industrie des cuirs et peaux, une liste de bénéficiaires éligibles au financement dans le coût pédagogique que du coût salarial.

Dans le secteur des industries de la maroquinerie, les entreprises ont utilisé le dispositif des mesures d'urgence à hauteur de 2 314 000 euros au 1er juillet 2022. 82 entreprises ont bénéficié d'au moins 1 million et 1 605 bénéficiaires ont bénéficié d'une formation.

Ces fonds leur ont permis de répondre aux difficultés rencontrées à l'accord initial. Face aux incertitudes visées supra, il apparaît opportun de prolonger les aides accordées dans le cadre des mesures d'urgence car des besoins en formation sont très présents.

Dans le secteur industriel des cuirs et peaux, les entreprises ont souligné l'importance du dispositif des « mesures d'urgence » pour assurer les formations nécessaires et assurer leur pérennité (345 K dépendus en 2021 sur un budget de 350 K accordé pour l'année).

De nombreux demandes de formation ont été enregistrées pour 2022 pour un budget total atteignant 95 000 euros.

Il convient de souligner l'accompagnement ces entreprises pour les formations années d'autant plus que ce secteur est confronté à une accélération de la formation dans les dernières années.

Par ailleurs, les entreprises du secteur sont confrontées à une pénurie de main d'œuvre et à des métiers en tension, notamment ceux de dirigeants de production, responsables de métiers et dans les métiers de coloristes, finissage, tannage, rivière pour les secteurs les plus sensibles. Ces derniers ont déjà manifesté un intérêt pour la création de 2 centres de formation de qualité internationale (CQP).

C'est la raison pour laquelle il a été envisagé la création dans le cadre du dispositif simplifié de l'appel à projets de France Compétence pour compléter la liste des métiers en particulier évolution ou en émergence pour l'année 2022.

Or, ces 2 CQP n'ont pas été renouvelés par France Compétence.

Le besoin étant toujours d'actualité et les difficultés de recrutement étant toujours présentes, il a été décidé de prouver la création de ces 2 CQP dans les domaines de la banchera, le CQP « coloriste-finissage » à l'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 projets avant le dépôt au RNCP, qui sont rendus éligibles aux mesures de formation classiques.

Dans cette aventure et compte tenu du caractère impératif de la création de ces 2 CQP pour les entreprises et les salariés, il convient de prévoir la formation dans le cadre des mesures d'urgence.

Dans ces conditions, tenir compte d'une partie des coûts du secteur des industries de la maroquinerie et d'autre partie des coûts du secteur de l'industrie des cuirs et peaux, les bénéficiaires doivent être éligibles à la formation pour 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 « Meersus d'urgence » du 14 octobre 2020

Industries de la maroquinerie

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Plaquette officielle » « Bénéfices fiscaux des entreprises cotisées ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220036_0000_0003.pdf

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	FNAACFE-CGC ; FS CDFT ; Fédéchimie FO ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO ;

Article 1er - Annexe 1 « Intérêsement »

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Cette annexe est complétée selon les mentions suivantes :
? article 2 : après « ? ? Trois exercices sociaux », il est ajouté « ? ? Quatre exercices sociaux » et « ? ? Cinq exercices sociaux » ;
? article 3 : le deuxième alinéa est complété par « Il en est de même pour le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint marié ou de cojoint 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 prélèvement précédent » est supprimé ;
? article 6 : l'alinéa 1er est ainsi complété « Toute somme versée aux bénéficiaires en acrétion de l'accord d'intérêsement au-delà du dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice précédent un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant surtaxe de la coopération. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le prélèvement 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 partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint marié ou de cojoint associé. » ;
? à l'article 4.2, l'alinéa 2 est ainsi complété « Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être versées en tout cas dans le respect de 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'affection de ses droits à partir de la date de l'accord 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 disposeront de la même manière 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

36_0000_0003.pdf/BOCC

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Annexe 2

Bilan de l'application de l'accord « Meersus 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 « Plaquette officielle » « Bénéfices fiscaux des entreprises cotisées ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220036_0000_0003.pdf

d'une diminution de l'impôt immédiat ou d'un coûts d'affection élévation 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 collective 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. »

Article 3 - Annexe 3 « Adhésion au plan d'épargne interentreprises »

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Cette annexe est complétée de la façon suivante :
? le deuxième alinéa de l'article 3 est complété ainsi « Il en est de même du partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint marié ou de cojoint associé. » ;

? à l'article 5, aux alinéas 2, 3 et 4 « au minimum » est supprimé ;
? l'article 5 est complété par un nouvel alinéa ainsi rédigé : « Conformément aux articles L. 3332-11 et R. 3332-8 du code du travail, les versements effectués au bénéfice de l'entreprise ne peuvent excéder 8 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. »

Article 4 - Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par l'article 6 alinéa 2 de l'accord du 6 décembre 2021 ratifié à l'épargne collective qu'il complète.

Le présent avenant est appuyé par le caractère de sa nature et sa réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sa réserve de son accord ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relevant à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

L'accord du 6 décembre 2021 qu'il complète complète le cadre des conventions collectives de travail aux termes desquelles 50 salariés adhèrent au(x) dispositif(s) de la branche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation en matière d'épargne collective s'intégrera au moment de la révision et de la mise en place du présent avenant.

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à l'autorité des affaires étrangères afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition. Le présent avenant sera déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat général du ministère des hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'accord du présent avenant afin d'obtenir également l'extension et l'accord de l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

L'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne saraallie a fiat

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 aavnnet s'applique en Fnarce à l'ensemble des iuesdntris du sceeutr des cuirs et peaux.

En apoiiplcan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paiaeetrrnes sauciox précisent que le présent acrcod s'applique de façon ineudqite à tteuos les eesneprrtis cirpesoms dnas son chmap d'application quel que soit luer effectif. De ce fait, il ne jfituise pas de prévoir des sntuitpliaos spécifiques puor les eisnptrees de mnios de 50 salariés.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pirs en cmtpoe l'objectif d'égalité pnfiosseollere ertne les fmeems et les hommes.

Article 2 - Modalités

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Il n'est pas amrtneet dérogé aux dossipntios de l'avenant du 27 mai 2020.

Les dptsiosoiins de l'article 5 notamment, reveitlas aux enujex fcae aux mitnuatos de l'activité et aux ruesqs de l'obsolescence des compétences cnseovnret ttoue luer acuité.

Article 3 - Durée, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Le présent anevnat est cclonu puor une durée indéterminée.

Conformément aux dtinsosipios légales et réglementaires en vigueur, le présent aenanvt frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des oatiingaross représentatives, des scvreeis du minrstie chargé du traavil et du secrétariat-greff du csioenl de prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Un aocrcd relatif à la msie en ?uvre du dsiisioptf Pro-A ? « accord Pro-A » ? a été signé le 27 mai 2020 au sien de la bhncare miraoiernqe puor une durée indéterminée et étendu par arrêté du 6 nvombree 2020.

Cet aocrcd fisiaat montien en annexes, des cneiatorfictis éligibles à la rieocrseonvn ou à la piortomon par aclnrtanee (annexe 1 : puor la maroquierie, axnene 2 : puor les ciurs et peaux, anexne 3 : puor la cordonnerie).

Cet aorccd prévoyait que ces ltiess punvoeiat être rueves sur

l'objet, le 23 décembre 2021, d'une dedanme d'extension et d'agrément auprès de la diiceotrn générale du travail.

Celle-ci a notifié le 20 juin 2022 sa décision de pogroerr le délai de la procédure d'agrément et a formulé pesiuuls observations.

Après eemaxn de celles-ci, les piaerts cineenovnnt ce qui suit.

ddmeenas d'une des CFPNEP et que les CQP/CQPI/diplôme de la bnacbre crées postérieurement à sa stiganrue s'intègreront atneemotuaqimt à ces listes.

À ce jour, en ce qui ccoennre le seutecr des crius et peaux, il rsersot que cernetias crtioifatcnis denvoit être retirées et d'autres ajoutées à la litse fiaugnt à l'annexe 2 de l'accord Pro-A.

Dès lors, puor dgnaataave de lisibilité, il conneivt d'établir dnas une « Aexnne 2 bis », la liste msie à juor des ccnitoateirifs éligibles à la roroncseiven ou à la poootrnn par alternance.

Par souci de simplification, l'« Aennxe 2 bis » aunnle et reapclme l'« Anxnee 2 » initiale.

Cette msie à juor est rnedue nécessaire par le fiat que :
? ceenraits ctirinieaotfcs actevis fnuairgt dnas l'annexe 2 ont été eeuxcls de l'arrêté d'extension de l'accord Pro-A, car ne répondant pas aux prérequis. Ces ccnoteifatriis ont été supprimées de l'annexe 2 bis ;
? cetirneas ctftoiniraces non acitives au menmot du dépôt de l'accord Pro-A et qui ne finarugit pas dnas l'annexe 2, snot dneveues atevics enrté temps et ont été ajoutées dnas l'annexe 2 bis, car elles répondent siot :
? à des eejunx de fmooatrnis c?urs de métiers et métiers stratégiques ;
? à des compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tieosnn ;
? à des fomnatoris d'adaptation nécessaires au développement rdiage du numérique et à la sécurité des systèmes ;
? à de ejneux eniraotnnevnmux ;
? enfin, ciaertns CPQI obsolètes au memont du dépôt de l'accord Pro-A ont été redéposés au RCNP lros de la rtonfee en diaomnes de compétences et snot siot déjà enregistrés, siot en cruos d'enregistrement (ce qui n'empêche puls dorénant dnas ce dreenir cas, de pioouvr les intégrer à un arcocd Pro-A, la DEGFP aanyt modifié sa dntrioce sur le sujet) ont été ajoutés. C'est nametnomt le cas du CQP opérateur(trice) ecnMitnanaemne Intrsledui et du CQP tnceihicen de la qualité qui fngueaiirt sur les ltseis de notre seucter antérieures à la réforme de la formation.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Annexe 2 bis
Liste des crtctiinoafs du setcuer inidruste des cuirs et pueax (IDCC n° 207).

Annule et rclaempe l'annexe 2 de l'accord du 27 mai 2020.

1. Faotnroims C?ur de Métier et métiers stratégiques

CQPI anegt luitioqse (1).
CQPI cduetucnor d'équipements ilndeitusr (1).
CQP caoneoriudr d'équipe (1).
CQP opérateur qualité (1).
CQP aegnt (e) de pdrtctuooin en tannerie-mégisserie spécialisé (e) cyrogaore ou finisage (1).
Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquierie) (1).
Titre pinsfrneoeosl anget maagsieinr : fchie N° 1852 RCNP cdoe NSF : 311t (1).
BTS négociation rtlaoein ceint (1).
BTS mneaeamngt des équipes colemeacmirs (1).
Titre pnoesnfreiosl tnhieccien (ne) supérieur (e) en aitquutaome et inouitafmqre iutsidellrne ? RCNP 1876 (1).
Titre pisnoneoserfl tenhceicin supérieur méthodes puodrit pesrcos ? RCNP 34149 (1).
CQP opérateur/ tcrie en maniancetne iletdsilrnue ? RCNP 36376.

CQP tceniichen de la qualité ? RCNP 34177.

CPQ autmeanir d'équipe (en crous de dépôt).

Titre pesnrfioesl cudcouentr d'installations et de machines automatisées ? RCNP 184 ? TP 00212 ? cdoe NFS 200 u.

Titre prnenisesfool préparateur de cenmomdas en entrepôt-code NSF : 311u ? RCNP 34860.

Certificat de compétences en estrpneire (CCE) « Maengar un peojet » ? RCNP 5367(2).

2. Fsvioaerr la trosimsinsan et la préservation des savoir-faire

CQP exerpt métier en sageveuadre de sioavr (1).

CQP expert métier en tmrsoisainsn de savoir-faire (1).

CQP fmuatroer inntree en eirrspnete (1).

CQP tueutr en entirpsree (1).

3. Compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension

CQP agent (e) de pirouodctn en tannerie-mégisserie spécialisé (e) coorgaye ou fsgasnie (1).

Titre pnfreeosoisl agent de fcrliaatobn iretsuldnile ? Cdoe NSF 251u (1).

CQPI thiiecnen en mtaneninace iesldlruntie (1).

Titre prseeonfnoisl tieecchinn de pcutrodion iletnlisdure ? RCNP 34146.

Bac pro mcatnnainee des équipements indrieultss ? RCNP P3632.

Bac pro mincnaantee des systèmes de pdrooicuns connectés icinsrt dirot ciraf 110281.

4. Attdiaaopn au développement radipe du numérique et aux ejneux de sécurité des systèmes

TOSA WROD RS 5784(2).

TOSA VBA RS 5792(2).

TOSA Porenwopt RS 5786(2).

TOSA Oluoottk RS 5786(2).

TOSA Isdgnien RS 5793(2).

TOSA Iustlloranils RS 5791(2).

Annexe spécifique n 4 du 29 mars 2023 relative au catégories professionnelles, classifications et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

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 emilexvseunct aux eieeprtrnss renvlaet du seucetr de l'industrie des cris et peuax défini par le champ d'application de la cnvveotion ccleotve naalionte iidrtusne des ciurs et peuax révisée le 6 juin 2018, enregistrée suos l'IDCC n° 207, qu'il s'agisse de taeenrins ou de mégisseries.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, suaf lqurose l'accord d'entreprise assrue des geartanis au mions équivalentes, l'accord de bhnarce pimre de manière générale sur l'accord d'entreprise dnas les thèmes stvianus :

? slireaas mnimia ;
? ciaoastfnscis ;
? maluiaotutis des fodns de facnmneient du patiarrsmie ;
? miusosuaittln des fdons de la fomatorin psnoesoerllnifie ;
? geantairs colicelvets de pcoitreotn sialoce complémentaire ;
? duré du taivarl (certaines mueerss seulement) ;
? CDD et croattns de trvaail tripiemaore (durée totale, renouvellement, délai de crcanee et délai de tmonsrssiai des contrats) ;
? CDI de ceitnahr ;

TOSA Docmigp RS 6062(2).

TOSA Acess RS 5754(2).

TOSA Eexcl RS 5252(2).

TOSA Phootsohp RS 5787(2).

Master monetin iaftomqunire isnc doirt cairf 105773(2).

Master maeamegnnt des systèmes d'information (fiche nationale) ? RCNP 34044.

5. Feomrr les crteaoalbruas aux tuecinches RH et gestion

Titre pforneosiesl « Goitnneiarise de piae » (1).

BTS antasisst de gsetoin PME PMI (1).

Diplôme de « Contrôleur de giotesn » RCNP cdoe NSF 314r (1).

6. Répondre aux eejunx environnementaux

Titre pionnserfsoel tenieichcn (ne) en mcannitenae ilsrtulednie : cdoe cfrentiio N° 25301 ? Fihce n° 211 RCNP (1).

DUT Ciimhe (1).

Ingénieur diplômé de l'institut tetilxe et chqimue de Loyn (1).

Licence pollnrrnosfieeee mtoien qualité, hygiène, sécurité, santé, eemrniennvt ? irnicst dirot ciraf 103459(2).

Manager des riqsues ienslidutrs ? RCNP 16643.

Master qualité hygiène sécurité ? irsnict de droit carif 105901.

7. Perterme à des pnsnreoes peu qualifiées de sécuriser lreus pcarorus pinoefelsnoss ou de développer luer employabilité

Certification CléA (1).

Certification CléA numérique (1).

(1) Cicieritfatons étendues par arrêté du 6 nmrbveoe 2020.

(2) Cifoirtacnets eceuxls de l'extension en tnat qu'elles ceennreivnnt aux dspotsniiois prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

? égalité psneofnselliore hommes/femmes ;
? période d'essai (conditions et durées de renouvellement) ;
? tanfrset des crotntas de traival en cas de cngheanemt de ptirseaatre ;
? duex cas de msie à dipisiotson d'un salarié tromiperae auprès d'une esrrneipe uiitlcstarie ;
? rémunération miilanme du salarié porté et mtnoant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Cette primauté générale s'applique peu itmrope la dtae de cscoulnin 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 alaoicpitpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preanieatrs suacoix précisent que le présent aocrcd s'applique de façon iqeutnde à touets les etrieerpsns cpiomsres dnas son cmhap d'application quel que siot luer effectif. De ce fait, il ne jfuisite pas de prévoir des siuatponils spécifiques puor les eertrpnesis de mions de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

Le présent aocrcd prote sur les thèmes suiatnvs :
? définitions des oiverrus casoperondrt à l'article 12 « CIsaues cnmmoues » « Catégories prloofeseesinns » ? modifié ;
? ciosiflscatain des oievrs cprsnnodoeat à l'annexe II « Cloiasfitscian des epmilos » ctnvioneon cotivlece naalitnoe du 6 octobre 1956 » modifiée ;
? cotsfiaclaisn et rémunération des employés crrodoapsnent à l'article 5, axnnee I : aanevt rlaitef aux employés ;
? ciosasaiifctn des employés cnonsorpraedt à l'avenant « Cilftisscoaan des employés » ? modifié ;
? csoiiltscaiafn et rémunération des tccinheeins et agtens de maîtrise craedsponrt à l'article 6, aexnne II : aenavnt rtealif aux tcnicihnees et agtues de maîtrise ;
? ctifislocasain des tihieccnnes et agnets de maîtrise csreordapnot à l'avenant « Ciaicasfsliton des tenhiciencs et agents de maîtrise » du 27 octobrce 1975 ? modifié ;
? définitions des ingénieurs et cdears crsnodarnpoet à l'article 3,

anexne III : annevat rletiaf aux craeds ;
? colfictsiaais des ingénieurs et caers cpdesooarnnt à l'accord
du 20 nobrveme 1958 rieatlf à la ciiafsiaslotn des ingénieurs et
des crades amtiaisndfrs et cmuimoaercx de la tannerie-
mégisserie ;
? clsaes cemuomns ? Rémunération caepnsndroort à l'article 13
« Cauesls cmomnues » ? modifié.

Article 4 - Catégories professionnelles, classifications et rémunération

En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

1.1?Ouvriers

Définitions des ourevris (F/H)

On ennedt par orveiur spécialisé : l'ouvrier qui, snas aiovu une cisoacnasne générale du métier, snas apntesaprige pteuairclr ni egienensmnet professional, pticaprie à la fbtcaarion par un eompli pemnnaert qui eigxe des cascanenosins auecqsis par une patquie sinfusftae du métier.

Relèveront également de cttee catégorie professionnelle, le psonnreel de gniangdeare ansii que le poerennsl d'entretien.

On eetnnd par oeuvr qualifié : l'ouvrier aynat la cassonniace générale de son métier, auqscie siot par une lognue pratique, siot par un aapresitnpsge ou un egnnsnieeemt ponnreseoisfl paonuvt être sanctionné par un diplôme et/ou une cfatociiterin piollnfoenesre qui ssifaiait dnas l'exercice de son métier aux nécessités de la fiboctarian de la maosin qui l'emploie.

On entned par oreuvr hmuenteat qualifié : l'ouvrier qui anyat au monis la faoitomrn et les canoneasncs de l'ouvrier spécialisé est chargé siot d'un cycle cxpeomle de tâches, de travaux, de navieu élevé. Il diot être capable, d'adapter ou de cmeiobnr des esnemlebs d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des amlaneois ou des pennas et de coihisir les remèdes à y apporter.

Pour fteailicr l'interprétation de ces définitions, bsae de la classification, il est ajouté en axnnee des ncleremtaonus précisant qles snot les trtravelulais qui ceoomnspt cnuhcae des catégories ci-dessus.

Tout epmlo ne furaingt pas expressément dnas la cisoaiftslcian fgirnuat ci-dessous srea l'objet d'une aosisamiitln à un elmpoi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La csomiismon paitirrae penranmete de négociation et d'interprétation srea compétente puor étudier tuoets dmndeaeas de micfaoidiotn ou d'adjonction aux nomenclatures.

Si des eerrurs de caflssciatoin étaient roeeccnus par la suite, elles seeianrt examinées de bnone foi par les paretis contractantes.

Classification des ovirreus (F/H)

Les qactliaofniis de « man?uvre » et de « man?uvre spécialisé » (MS) ont été supprimées des définitions de la catégorie pnenefoolissrle des ouvriers, lors de la révision de la cetonivon clevlotice ireuevnnte le 6 juin 2018, puor cdsrpnoeore à la gilrlle de salaire, mias n'ont pas été remplacées.

Correspondant aux 1res qilatcaifnouis de la coicilasitafsn ouvrier, le présent acrocd les rpacmlee par « ouvrier/opérateur de mtoaitennun » puor les métiers de la tnrnieae et par « ovireur mégissier » puor les métiers de la mégisserie, étant entednu que tuot elpomi ne fiaugrnt pas expressément ci-dessous srea l'objet d'une atsiolliamsn à un eompli y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

Le présent aocrcd agrboe les doioistnipss raietevl aux cirus iiderulstns et trépointes et aux gants de pocttiroen qui snot deneeuvs snas objet.

Secteur ciurs verts

1°?Tannerie

A.?Ouvrier/opérateur de muanetinton et de salage :

Simple moeutaintnn aevc ctomapge des pièces.
Qualification : OS 1.

Rognage, ébarbage et parfente.
Qualification : OS 1.

Marquage aevc cpmistioon de numéro.
Qualification : OS 1.

B.?Crouponnage en piols :

Crouponnage smpile snas aatdiapon paeu par paeu du tracé de coupe.
Qualification : OS 2.

Avec targie et orientation, réception tiagre crouponnage.
Qualification : OQ.

C.?Crouponneur-orienteur sur ciur en piol :

Effectuant des rtpaorps de réception et de rmennedet et des csletmasens catégoriels suos le contrôle d'un crdae ou d'un technicien.
Qualification : OHQ.

Secteur rivière

A.?Ouvrier/opérateur de mouiennattn :

Entrée et sorte de trempe, de pelain.
Qualification : OS 1.

Aide machine, rognage, ébarbage, échaudage et parfente.
Qualification : OS 1.

Marquage aevc comioistopn de numéro.
Qualification : OS 1.

B.?Conducteur mhnacie (exécute le nttgeoaye qieuiotdn et le gairassge de sa machine) :

Écharnage, égraminage, baissage, enchaucenage, décrassage et ébourrage.
Qualification : OS 1.

Réglage sorammie en crous de travail.
Qualification : OS 2.

C.?Préparateur et peeusr :

Alimente en eau et piorduts : cuves, cuedouerss et fuonlos à piattr d'une fcihe d'instructions.
Qualification : OS 2.

D.?Refendage tpires :

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 tpiers :

(Crouponnage smplie snas adaptation) :
Qualification : OS 2.

F.?Triage en tpiers :

(Avec triage, cnessemal et oariottienn ; oetrine les pueax vres les différents acelirits en fiooctnn des critères spécifiques des pduirtos finis) :

Qualification : OQ.

G.?Contrôle en teirps :

(Selon critères seorammis mesurables) :
Qualification : OS 2.

Secteur tannage

A.?Ouvrier/opérateur de mntrutieaoan :

Entrée et srotie de foulons, établissage sur tannage, man?uvre de basserie, parfente, aide-préparateur tannage, cinfot et picklage.
Qualification : OS 1.

Avec établissage.
Qualification : OS 1.

B.?Préparateur :

Responsable des pesages, préparation et drtouisbtii des produits.
Qualification : OS 2.

Responsable de la totalité des opérations, y cimpors du vseneemrt des portidus aux hueers prévues puor le tngnaae végétal spmlie ou combiné.
Qualification : OQ.

Responsable de la totalité des opérations, y cipomrs du vemnreset des poidturs aux heuers prévues puor les tneagnas atreus que le tganane végétal.
Qualification : OHQ.

C.?Conducteur de bsiarsee :

Qualification : OQ.

Coucheur de fosse.
Qualification : OS 2.

Secteur dérayage

A.?Essorage :

Sur mhnciae à tables.
Qualification : OS 1.

Sur mhnaice à cylindre.
Qualification : OS 1.

Avec réglage saomrmie en cuors de travail.
Qualification : OS 1.

Sur mahince à cydrilne aevc réglage.
Qualification : OS 1.

B.?Triage sur belu :

Contrôleur aevc critère slimpe de mesure.
Qualification : OS 1.

Avec critère de jugement.
Qualification : OS 2.

Triage aevc ornotitiaen 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 aurasnt la totalité des opérations de réglage et d'entretien conruat et aanyt l'initiative de la détermination des épaisseurs à onbtier dnas le crade d'un pamormrge général.
Qualification : OHQ.

D.?Dérayage :

Dérayage aiutuqotmae sur mianhce gandre largeur, veaux, badnes entières, nécessitant rpsreie sur mchinae ptetie largeur.
Qualification : OS 2.

Dérayage atoutaqmiae sur mnihcae ptteie et gadrne largeur, vaeux et benads entières (l'ouvrier a l'initiative du réglage peernmnat de sa mhacnie et amssue le contrôle d'épaisseur).
Qualification : OQ.

Sur mincahe non automatique.
Qualification : OQ.

E.?Buteur et contre-écharneur mianche :
Qualification : OS 2.

F.?Échantillonnage croûtes sur belu :
Qualification : OS 1.

G.?Déridage et msie au vnet sur mcnihae à cidrnlye :
Qualification : OS 1.

H.?Lisseur machine, ciur à smlelee :
Qualification : OS 1.

Lisseur et renueetr mian puor le pscusreos complet.
Qualification : OQ.

Blanchisseur (machine viuex modèle).
Qualification : OS 2.

Secteur ttrueine nourriture

A.?ouvrier/opérateur de mitaeontnun : (entrée et sitore de sèche tuennl ou sèche fixe).
Qualification : OS 1.

B.?Préparateur peuser (passerelle) :
Qualification : QS 2.

Peseur-teinture.
Qualification : OQ.

Responsable de la totalité des opérations y cporims du vremnseet des pdouitrs aux herues prévues.
Qualification : OHQ.

C.?Metteur en hulie et en siuf à la mian :
Qualification : OS 1.

D.?Sèche sur gcale (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 siruce et trtmtpeee :
Qualification : OS 1.

B.?Ouvrier/opérateur de manutention

Qualification : OS 1.

C.?Approvionneur répartiteur seerivcs fnsiilagse :
Qualification : OS 1.

D.?Palisson mâchoires sur pammrgroe imposé :
Qualification : OS 2.

Veaux et veattehcs (assume complètement l'opération).
Qualification : OQ.

Palisson molissa.
Engageur débordeur.
Qualification : OS 1.

Engageur débordeur (avec poensenntoimt de l'indice).
Qualification : OS 1.

Repassage sur plissaion veaux.
Qualification : OS 1.

E.?Ponceur mian aevc fbillexe :
Qualification : OQ.

Sans réglage.
Qualification : OS 1.

Avec réglage.
Qualification : OS 2.

Ponceur meuleur.
Qualification : OS 2.

Brossage : débordeur engageur.
Qualification : OS 1.

Velours : eeguaffre et mgaelue veaux.
Qualification : OQ.

F.?Triage demi-fini :

Simple soeln critère sommaire.
Qualification : OS 1.

Classement et orientation.
Qualification : OQ.

G.?Cadrages à pcnies :
Qualification : OS 2.

Échantillonnage croûtes.
Qualification : OS 1.

Échantillonnage vachettes.
Qualification : OS 1.

Échantillonnage veaux.
Qualification : OS 2.

Trieur fureeln coihx et fcroe sur belu et semi-fini, rebspnlsaoe du
contrôle qualificatif.
Qualification : OHQ.

H.?Cuisine :

Coloriste (recherche et réalisation et msie au pnoit de la nacnue
sur machine) répond à la définition des ctoelorsis qualifiés et
assrue le contrôle de la conformité de la tietne en sotire de
mincahe ou opération main.
Qualification : OHQ.

Préparateur cuisinier.
Qualification : OS 2.

I.?Flancheur mian vuaex et veacehtts sur table :
Qualification : OS 2.

Dégageur machine.
Qualification : OS 1.

Engageur ctnuudecor de machine.

Qualification : OS 2.

Egaliseur mian sur tpias (machine automatique).
Qualification : OS 1.

J.?Pistoletteur mian (simple) :
Qualification : OS 1.

Prépare ses podritus et règle son pistolet.
Qualification : OQ.

Pistolet attuaumqoie :

Engageur débordeur.
Qualification : OS 1.

Conducteur de ptseilot automatique.
Qualification : OS 2.

Régleur, détermine le nmrboe de passages.
Qualification : OQ.

K.?Presses :

Approvisionnement.
Qualification : OS 1.

Automatiques et Altera, snas réglage.
Qualification : OS 1.

Conducteur de prsexe aevc cmagnneeht de tapis.
Qualification : OS 2.

L.?Repassage filinfex et liégeage :
Qualification : OS 1.

Sur vachettes.
Qualification : OS 1.

Sur vthaeetc aevc réglage.
Qualification : OS 2.

Sur veaux aevc réglage.
Qualification : OQ.

M.?Glaceur mahicne :
Qualification : OS 1.

Cylindreur machine.
Qualification : OS 1.

Buteur machine.
Qualification : OS 1.

N.?Lissage vueax :
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 motnnutiean mécanique

Cariste.

Conducteur simple (sans moteur).
Qualification : OS 1.

Chargé de la réparation des peaux ou de la tannerie d'un stock ou
carrière réutilisant à jour des feux de travail.
Qualification : OQ.

Conducteur simple (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 (triaje en fini).
Qualification : OS 2.

Crouponneur-orienteur sur curis en piol :

Effectuant des rapports de réception et de remboursement et des
comptes catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un
technicien.
Qualification : OHQ.

Scieur-régleur :

Assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien
cruciaux et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à
atteindre dans le cadre d'un programme général.

Qualification : OHQ.

Trieur :

Trieur filtre en coihx et froce sur belu ou semi-fini, respectant les critères de
contrôle qualitatif.
Qualification : OHQ.

Coloriste :

Répond à la définition des ciseaux qualifiés et assure le
contrôle de la conformité de la tannerie en sortie de machine ou
opération main.

Qualification : OHQ.

2.?Mégiserie

A.?Ouvrier mégiserie (OS 1) :

Accrocheur, décrocheur (n'ayant pas la responsabilité de la séche).
Détailage à la main, sous triage.
Ébarbage simple de peaux tannées (sèches et humides).
Manutentionnaire en burt : déballage, comptage, pesage.
Manutentionnaire en rivière : tannage, teinture.

Mise sur chevalet.

Mise en humide.

Rognage pattes, tête, queue sur puaex breuts (sèches et
humides).

Serveur de minchae (sans responsabilité de ménages ni de
l'opération que cette machine effectue).

B.?Ouvrier spécialisé (OS 1) :

Accrocheur, décrocheur, ayant responsabilité de la séche.

Cardage mouton.

Détailage sur machine.

Détailage à la main, avec triage.

Ébarbeur, mueettre en forme des peaux.

Écharnage, décrassage, façonnage, egearluffe sur tripe sous
régulation de machine.

Enchaînage à la main.

Finiflex.

Lissage au rouleau.

Lunetteuse (Mercier).

Meureur rsnseaplbe sur machine à glace ou électronique.

Meulage de nettoyage, sur mélange ou machine à cylindre.

Mise au vent.

Mouillage pour lustrage.

Machine à irpemmir Altéra.

Palisson hurquaiyde Derss ou Schoedel.

Peluche à main.

Pigmenteur main.

Rognage en rivière sur chevalet, avec décrassage.

Rouletteuse.

Sabrage sur machine.

Séchoir sous vide ou glace.

Trieur en piol (réception sommaire).

C.?Ouvrier spécialisé (OS 2) :

Cadrage «ganterie».

Dérayage avec butée.

Écharnage, décrassage, façonnage, egearluffe sur tripe, avec
régulation de machine.

Rasage peaux de mouton.

Teinture brssoe diazo noir sur chrome.

Veloutage sur tgaanne ferme.

Mise au vent, avec régulation de machine.

D.?Ouvrier qualifié (OQ.) :

Classeur pour miss en teinture ganterie.

Classeur de peaux finies.

Chagrinage à la main.

Chef scieur régulateur en tripe ou en sec (régulation de la machine avec
cmneneaght de lame).

Chef scieur régulateur de laine en huidme (régulation de la main avec
avec cgnanmehet de lame).

Coloriste.

Conducteur de machine à dégraissage au solvant.

Dérayage sous butée.

Étireur, débordeur, coupeur, dépeceur de puaex de chamois.

Lissage sur tambour, fuitre ganterie.

Lustrage sur peaux lainées.

Meulage fin, caihr ou fleur, façon ganterie, vorules ou dluboe face,
sur mélange ou minhace à cylindre.

Palissonneur à mian sur lmae verticale.

Ponçage gietanre en humide.

Parage mian à la lunette.

Préparateur-conducteur de machine à pigmenter.

Préparateur-pistoletteur à la main.

Receveur en piol (réception complète).

Trieur de lieans par finesse.

Teinturier brosse, cleour et ature sur stain.

2.?Employés

Classification et rémunération des employés

Les employés sont classés dans les emplois définis dans la
ciosciasl ci-dessous, comprenant le type de l'emploi et de la
qualité pour lesquelles ils sont appelés à exercer en ?uvre dans
l'exercice de leurs fonctions, conformément aux critères et
coefficients.

Quand un employé répète de manière régulière et toutefois
peut être affecté à d'autres emplois du même
concevoir et nécessitant la même en ?uvre d'aptitudes différentes,
il en sera tenu compte dans sa rémunération.

Classification des employés (F/H)

Formalités

Employés qualifiés de service commercial, tenu à la vente ou
d'exportation : employés au service des tarifs et cotisations pratiquant une
régulation d'initiative et de responsabilité, sous les ordres ou d'un chef de service ou de bureau, de manière à bien suivre les
opérations commerciales afférentes à un ou plusieurs produits, à
l'achat ou à la vente avec agents, clients, fournisseurs d'usines,
les opérations relatives aux approvisionnements, aux opérations
de douane, aux expéditions etc., suivant les cas, rédigent la
correspondance ou la note rédigée. Dans les établissements
importants, ces employés peuvent n'effectuer que certains de
ces opérations, à condition que leur tâche comporte la même
régulation d'initiative et de responsabilité.
Coefficient : 185.

Employés qualifiés de service administratif ou tout autre :
employés travaillant exclusivement, sous les ordres du patron
ou d'un chef de service ou de bureau, réalisant diverses tâches
de diverses activités administratives d'une entreprise,

cmrptnooat une prat d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les cesnocaïnnass puarqites en législation commerciale, fiscale, lndritsleue ou slaocie y afférentes.
Coefficient : 185.

Dactylographes débutants : employées anayt minos de six mios de ptiarque professionnelle, tvraalanilt sur mcnhaie à écrire, qui ne snot pas en msuree d'effectuer dnas les cointdonis de rapidité et de présentation les tavruax exécutés par une dpryoaghlcte qualifiée. Sténodactylographes deuxième degré. ? Employées clabeas de 100 mots-sténo, 40 mots-minute à la machine, snas ftuae d'orthographe et aevc une présentation satisfaisante.
Coefficient : 185.

Secrétaires de doercitin : craolubrtoles immédiats d'un cehf d'entreprise, d'un administrateur, d'un deteucir ou d'un cehf de service, préparent et réunissent les éléments de luer travail.
Coefficient : 185.

Employés de comptabilité : atnges exécutants, dnas un berauu de comptabilité et sauvit les detriievcs du copmaltbe ou du cehf comptable, tuos tuavarx élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la csnsaaiocne générale du mécanisme comptable.
Coefficient : 175.

Mécanographes ctbleomas : employés tanvialarlt sur micaenhs mécanographiques, aanyt les cacnosnisneas de l'aide-comptable de livres.
Coefficient : 175.

Comptables iisltedrns : tdnirasaut en comptabilité les opérations ieirunsletdls (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les pirk de rnvieet et dnonon tuos rneigetsnemens sur les pirk de reevint aux différents saedts de la fabrication.
Coefficient : 185.

Comptables ccremadiumox : tnsaiduart en comptabilité tteuos les opérations ccmeloamries et financières, les composent, les amseblnest puor pviior en teirr : pirk de revient, balances, bilan, statistiques, prévision de trésorerie.
Coefficient : 185.

Aides-caissiers : agents, chargés en pnarecneme des opérations de cssiae suos la responsabilité d'un caissier, d'un cehf de svierge ou du patron.
Coefficient : 175.

Caissiers ceobmaptls : aanyt la responsabilité des espèces en caisse. Enaicsant et efanuetct tuos pneeatmis sur présentation de dtenmcuos ruoncens bnos à payer, euatfcneft teutos les opérations ctaoreuns de csaise et les écritures copbltmeas correspondantes.
Coefficient : 200.

Comptables deuxième édition : dinveot farie peruve de cessoanncanis suniaffests puor tienr les lviers légaux et arialeiaux nécessaires à la comptabilité générale et illdsunterie et être clabape de dreser le blian éventuellement aevc les dciertvis d'un cehf cbaptmoe ou d'un expert-comptable.
Coefficient : 212.

Pour cnitaers postes, le tuax hiérarchique drvea être complété en fncion de la veaulr du Smic. Les cefhfris s'entendent puor la znoe O et devnoit suibr les abntemtates de znoe réglementaire.

3.?Techniciens.?Agents de maîtrise

Classification et rémunération des teiencinchs et antges de maîtrise (F/H)

Les teicniehncs et atengs de maîtrise snoort classés dnas les elopmis cnodornrpseat aux cioslicsafnais et ceiotfcfnis définis ci-dessous, en tenant ctompme de luer qiflcuiiaotan professionnelle.

L'ancienneté dnas la fnotcoin qu'ils ernxeect dnrnoea leiu à un supplément de rémunération iunlcs ou dissocié des apeteitponmns et calculé sur les miimna de luer catégorie.

Les modalités peiutrqas d'application sreont définies par entreprise.

Classification des tinhcecnies et atnges de maîtrise (F/H)

On eetnnd par atnges de maîtrise, triceeinhcs et assimilés les agtens anyat d'une façon pmtaeernne une responsabilité de camnedoemnm et de sreacvllunie du personnel, asni que les anegts qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fiotonn d'importance équivalente en raios de la compétence technique, attiimirnsvae ou cimecamorle exigée ou de la responsabilité assumée.

Les catégories tepys des aegtns de maîtrise, tcicneeinhcs et assimilés snot classées en cniq échelons :

- ? 1er échelon : cnofceifiet 205 ;
- ? 2e échelon : cifecinofet 225 ;
- ? 3e échelon : cecfoefint 250 ;
- ? 4e échelon : cfrieiofet 275 ;
- ? 5e échelon : cfeicnfiot 295.

Agents de maîtrise

Les poetss d'agents de maîtrise, conformément aux échelons généraux précités, snot définis cmmoe siut :

a)?1er échelon :

Agent de maîtrise sbaunterle répondant à la définition générale et se torvaunt suos la dcetiorin d'un aneg de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il aigt sur pmerormgas définis et istoinntrucs précises. Il fiat ecefeufr des taurvax simples.

b) 2e échelon :

Agent de maîtrise slauntrbee répondant à la définition générale et se tvnruoat suos la doiticren d'un aneg de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il aigt sur prmregomas définis et itnscoitnras précises. Il fiat efeutcefr suos sa responsabilité des taaruvx exécutés pirelmaelent par des orriuves qualifiés.

c) 3e, 4e et 5e échelons (définition générale) :

Un anget de maîtrise posnfsinorel est généralement suos les odrres d'un agent des credas des échelons supérieurs, siot d'un emeyolpou ou de son représentant. Il est chargé de fraie exécuter par des ovreuis les tauravx qui lui snot confiés. Il aursse le recepst des temps, la qualité du tariavl et la diiilnpscdu pnorreel placé suos ses ordres. Il puet être éventuellement chargé d'établir tuos les ducotmnes d'ordre ou les rtmmneneaeis 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 odrers drcites siot de l'employeur, siot d'un ingénieur, siot d'un agent des credas supérieurs, faiasnt exécuter les tauravx rleavent d'une sluee pshae de la fabrication.

c 2) 4e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, nmmeanott en ce qui corecnne les responsabilités, les initiatives, l'autorité et les ccsnieonasans rqseueis puor la bnnoe exécution du tiraavl dnot il a la responsabilité.

c 3) 5e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, anayt une fmitoroan psoneonsellfire étendue, le snes des responsabilités et des initiatives, l'autorité et les capacités iecletetluelns reqsues puor la bnnoe tneue des deumntocs et le rendement.

L'agent de maîtrise 5e échelon pourra dgreir une selue phase de fcatarobiin si l'essentiel du tarival qu'il dirgie est exécuté par des orruveis qualifiés et s'il a un eicffet de trente-cinq oruviers au mnios suos ses ordres.

Agents d'entretien

Agents de maîtrise des 2e, 3e, 4e et 5e échelons carspedrnonot aux définitions des mêmes échelons que cuex des antges de maîtrise de fabrication.

Techniciens et assimilés

Les thniiencces et assimilés snot classés par référence aux échelons prévus à la définition générale des thiieccenns et antges de maîtrise.

1.?Techniciens

a) Tchchinien pauu butre (échelon 3) :

Technicien aaynt la cncnanosinsae de la pauu brute, des cmetseslas en pdios et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de coeaisvrnon des peaux. Il asruse des réceptions dnas l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci snas négociation aevc le fournisseur.

b) Tcniehecin pauu burte (échelon 5) :

Technicien aaynt la cnnoisacnse générale et appifrnroode de la pauu brute, de ses ogeniris et de ses provenances, des cmsntselaes en pdios et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de csreanooitvn des peaux. Il aurssse des réceptions dnas l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci.

c) Chtmsiiie contrôleur (échelon 2) :

Technicien aaynt des canoneiasscs générales de pqihsuye et chimie, ectffue des anyslaes caentruos et les ttess physiques. Procède à des contrôles simples. N'intervient pas dincmtereet dnas la fabrication.

d) Cmshtiiie contrôleur (échelon 3) :

Technicien aaynt outre des caesisnoancns générales de pysihuqe et de chimie, de soiedls cnsncnsnoeaias dnas le dianome de l'analyse cmuqihie et des tetss pseqyhius de tannerie.

N'intervient pas dnercmeitt dnas la fabrication, eefcfute des aensalys des ptuodris utilisés.

e) Cisthime contrôleur (échelon 4) :

Technicien aaynt outre des cneaanscnoss générales de pqsiuhye et de chimie, de sleiods csainnsoaencs dnas le dinamoe de l'analyse cqihumie et des tests peiyqushs de tannerie. N'intervient pas dtcmeeenrit dnas la fcaairtobin ; efufcete des asenvals des pdioturs utilisés. Aussre le contrôle des opérations de la friitboacan et des pouirtds fabriqués.

f) Tniechien opérations hemudis (échelon 3) :

Technicien aaynt la cacossnnnaie générale des opérations coraeunts de tannerie. Assmue suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les miess au piont des ailtcres et puet ectefufer luer msie en pacle en fabrication.

g) Theecnicin opérations hmiueds (échelon 4) :

Technicien aaynt des ceonsiannacss aeornofdipps et une lrgae expérience des opérations ctnuoakers de tannerie. Ausmse suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les msies au pnoit des aieltrcs et puet eefectfur luer msie en pacle en fabrication.

h) Teicnhiecn opérations de fiinssage (échelon 3) :

Technicien aaynt la cnnoisanscae générale des opérations cueatrons de tannerie. Aussme suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mseis au pnoit des aclertis et puet eeftuefc luer msie en pacle en fabrication.

i) Tccihneien opérations de fngisiase (échelon 4) :

Technicien aaynt des cncisaneasos apfpinoordres et une lrgae expérience des opérations ctuaenors de tannerie. Asmsue suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mesis au piont des arcties et puet efutecfer luer msie en plcae en fabrication.

j) Tcheneicin de pnainnl (échelon 2) :

Met en palce les poerrgams donnés par l'ordonnancement, les rmeet à la maîtrise, contrôle luer exécution et clluae les bionses nécessaires en prsneonel et ou en matières.

k) Tnhcceien de pnlnnaig (échelon 3) :

Elabore les poagemrrrs qu'il remet à la maîtrise, contrôle luer exécution et calcule l'ensemble des bonises nécessaires à cttee exécution.

l) Chronométreur anuayeslr (échelon 3) :

Assure les études de postes, les relevés de tmeeps et la détermination des tâches ou des niveaux. Effectue tuot contrôle de travail.

m) Chronométreur aueyanslr (échelon 4) :

Assure les études de postes, les relevés de tpeps et la détermination des tâches ou des niveaux. Ecuftfee tuot contrôle de taivalr et la rrechhce des améliorations à atrppor aux différents postes. Asruse les mises en pclae suos la responsabilité d'un supérieur.

n) Csesualr comnmsioriase en fnii (échelon 3) :

Assure les opérations de ceemlansst des cirus et peaux fniis livrés par les areeltis de fabcirioatn en fcointon des critères et impératifs donnés par le secrive commercial. Est éventuellement rsneoblapse de l'équipe de mnittnueoan et des trieurs.

o) Csaeulsr conniaomismise en fnii (échelon 3) :

Assure les opérations de cnesalmset des ciurs et pauex fiins livrés par les airtelrs de fctaaibiron en ftncooin de critères et impératifs donnés par le screvie commercial. Efcutee les cismnsiomas cenltis et en amsuse la responsabilité.

p) Cleusasr cmsoniosrmnaii en fnii (échelon 4) :

Assure les opérations de cennmaesslt des crus et peaux fiins livrés par les aetielrs de fbtairioca en fciootnn des critères et impératifs donnés par le secrvie commercial. Eutcffre les cinosomisms cniets et en asmsue la responsabilité. Est éventuellement rlepsbsnsaoe de l'équipe de mnautineton et des trieurs.

Nota : La mnioten csmrosmioiianne iupmlqie une ntonio de responsabilité et de ciecsanonnas de la clientèle qui dépasse le cdrae nmoral des aritubttios des tuerris en fnii oirrveus qualifiés.

2.?Catégories assimilés

Les caoutblearlos adtsaiftrmiins et cmoiaeucrmx n'appartenant pas aux cardes supérieurs anyat autorité sur des employés adrnaismtfis ou commerciaux, ainsi que les tenechicnics qui, snas ecexer de commandement, aumnsest des responsabilités équivalentes, senrot classés dnas les échelons fixés puor les aetngs de maîtrise.

Les agtnes dnot les fitnocons ne codpesernrnot ni ne snot aeaiblssimls à celols données par les définitions se srinuoett dnas les intervalles, lerus epoimls définis srneot affectés de ciefeciotfnis hiérarchiques qui luer sernot propres.

4.?Ingénieurs et cadres

Définition des ingénieurs et crdeas aaridtmsintfis et caummecroix (F/H)

Les ingénieurs et caerds répondent et crsoredneopnt aux cdintoions définies dnas la cslslatacioifn prinfolseolesne funiagrt ci-dessous et cdprsernonoat à l'arrêté ministériel du 31 jnevar 1946 caennconrt les ingénieurs et caedrs des itrsniueds des cuirs et peaux et en général les salariés renouns tles par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la coonnivetn cicyleolte nitlaoane de rtraitee des cdreas du 14 mras 1947. En snot eulxcs les cuerlatoblaors qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la cenvntoion ccielotvle de rietarte et ne bénéficiant de ladite ceivtoonn qu'en vetr des aicetirs 4 bis ou 36.

Classification des ingénieurs et credas adiitfrmatsns et comiuamcrx (F/H)

Position I

Débutants

a) Ingénieurs diplômés.

b) Clrleouraoabts débutants engagés puor ouccper des fonctoins de creads irtsedilnus et ciurmameox et tltieurias de l'un des diplômes sintuvas : école des hateus études commerciales, école lbre des seccneis politiques, école supérieure de crcomeme reunocne par l'Etat, école supérieure des seccins économiques et caeiremmlocs (institut cuoithqae de Paris), agrégation, doctorat, lcnieces utaviiieresrns délivrées par les facultés françaises.

Position II

Ingénieurs et ceoaruballtros assimilés

Techniciens ayant auicqs par des études sieecniuqifts et posfolensrileens ou par une lunoge expérience pleleonsnre une fiamtroon tuqcenbie appuyée sur des cncsisaneoans générales sueont reoenucns par un diplôme qui luer pettemenrt de se mertte rmpdaeient au crnoaut des qoutniess de fboiatcrain ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mneettt en

?uvre dnas l'accomplissement de l'rules fcnnotis snas aeusmsr une responsabilité complète et ptanmeree qui reenvit en fiat à luer chef.

Ne fiungart dnas cttee pstoion que les agntes ne se taunvort puls dnas la piisoton de débutants et qui n'ont pas fiat l'objet d'une poioomrtn au cihox les plaçant dnas la pisotoin III.

La place hiérarchique de ces cbraaterouolls se stutie au-dessus des atnges de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un cdmmeoanmmt effectif.

Exemples :

Ingénieur d'études

Ingénieur ou tnihccein généralement suos les oerrds d'un cehf de scirve ; il a à ectefefur :

? siot des rhececehrs en vue de la frcabtioian de pirodtus nueavoux ou de neaouux procédés de fiicbrataon de pdturius annecis ;

? siot des rchehcrees de méthodes nloveelus de contrôle, d'analyse ou d'essais ;

? siot de rruive dnas les sverecis de fatobriiacn la msie en ailpcotiapn des rcrhehecs snas qu'il siot nenloemramt dnas ses antouitirbts d'exercer un cmnnoedament dnas ces srevecis ;

? siot à procéder à des études rveialets à un matériel nvaeouu et à des itatolnailsns nouvelles.

Ingénieur de laboratoire

Ingénieur ou tiecnehcin généralement suos les oerdrds d'un cehf de laoirotrabe ou d'un cadre supérieur. Il est chargé de l'exécution des eisass de contrôle et de rcerechehs oiaernrids sur les fcairbaotnis de porutdis résultant de luer traitement.

Ingénieur de technicité générale

Technicien ayant une bnone consnicanase de la technicité générale de son etnrepresie et qui, du fiat de la fabile inmrccopate de celle-ci, amsuse la responsabilité de la pitare tquicnhee et pfaiors de la pitrae commerciale. De ce fait, il est amené à eecxerr simultanément psuelrus fios des fotncnois définies dnas la poitosn II.

Position II bis

Cadre unique

Technicien qui, ayant une bonne canansicsnue de la technicité générale de son entreprise, est suovent appelé à ramcleper le cehf d'entreprise pendant ses absences. Asusre la fbairtiaocn depuis la réception des matières premières jusqu'à luer tnotfaomirsran définitive, eaubhcme et lceinice le personnel, reçoit, le cas échéant, les cletnis aevc lelsques il ecffteue des vtnes ou les frnuieossurs ; a snouevt la responsabilité des espèces en caisse.

Chef d'atelier

Cadre ayant des cnconsianaass thiucqnees étendues, arsnusat dnas les eesetrripns de pteie inamtcopre la responsabilité de tutoe la fiaacoitbn suos la ditoecrin evfifetce du cehf d'entreprise ou éventuellement par délégation de celui-ci.

Le cecfoifnet du ptose est fixé à 330.

Position III

Cadres et assimilés

Cadres administratifs, thueciqens ou cioamremucx généralement placés suos les oerdrds d'un cehf de svirece ou, dnas les établissements à strtcure simple, de l'employeur, et qui ont à diirger et à crnnoodeor les tavruax des ouvriers, employés, techniciens, agntes de maîtrise ou cbourtaelaors des poiosnits précédentes placés suos luer autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cerads n'assument toutouefps pas dnas luers fntoocns une responsabilité complète et peernmante qui reenvit en fiat à luer chef.

Cette piiosotn cproenmd tiros clsases (A, B, C).

Étant donné la diversité de struutre des entreprises, la cilfactaossiin des cardes dnas ctete pioistn srea adaptée à l'intérieur de chacune de ces classes.

Exemples : cehf de baueru de comptabilité, cehf d'atelier painpicrl de fabrication, cehf du scvre d'études, cehf du scvriee achats, cehf de siecvre commercial, cehf de fabrication.

Positions supérieures

Chefs de départements et au-delà

Elles cepnmnenort des cdares et assimilés occaupnt des fnoictnos hiérarchiques supérieures à ceels rangées dnas les poiinstos tpeys précédentes, siot que luer stitouan hiérarchique luer donne cemnomnamedt sur un ou piueusrsls cadres, siot que luer sttoiaun eigxe une vluuer tnceuique élevée ou siot justifiée par la nécessité de la ctaodnicooin de pruelusis grnads sircvcs dnas un établissement important.

Coefficients

Les ptoinsois types visées ci-dessus puornort être subdivisées en échelons affectés d'un ccioinfefet d'appointements mniima qui luer siot 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 poitomron au chiox luer aaccdonrt les aaagevtns au moins égaux, les clbaotruolares dnot les attomnpenies aonrnt été, pnneadt toirs années consécutives, établis au ccifieneft 330, ne pourront, passé ce délai, être rémunérés à des apnpefmetinos inférieurs à cuex qui résultent de l'application du cieifofnet 360.

Ces aopetenntimps ne prrouont être inférieurs à cuex qui résultent de l'application du ciceofeint 376 après une nleluvoe période de cniq ans d'ancienneté dnas l'établissement et du cconifiefet 393 après une sdenoce période de cniq ans consécutive à la précédente.

Position II bis

Un cineeffcoit uiunqe est affecté à cette position, siot 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 accrdos iledduiinvs assneruort à cuchan des carolrltbaoues intéressés des amneptnoteps en rpparot aevc les fociotnns qu'ils exercent. Ces apmnptietos drevont être au moins supérieurs de 10 p. 100 à cuex de l'échelon où se suite le cobelurtloar le mieux payé qui tvrlilaae suos les oedrrs de l'intéressé à cdiitonnos égales d'ancienneté.

2. Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Clauses communes. Rémunération

A. Le taux des salaries minimum à appliquer aux différentes catégories de salariés est défini par l'avenant salaire.

Concernant le personnel « ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaries minimums nautinaux posséderont des fixés selon une grille communiquée par l'entreprise et un tableau mensualisé.

Les salaries buts mensualisés sont calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures normales ordinaires et une grille de travail de 35 heures/semaine, soit calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Concernant les personnels « employés », « techniques et agents de maîtrise » et « cadres », les aménagements sont minimaux, base 35 heures/semaine, soit calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Les salaries minimaux et la progression prévue à la présente convention sont ceux des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement les travaux. Il est de même des salaries fixés par le contrat individuel de travail.

Les salaries réels des femmes sont égaux à ceux des hommes, à l'exception de la rémunération pour les mêmes emplois d'activité et de rendement.

B. À titre exceptionnel, des périodes de repos peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulières pénibles, dans lesquelles le travail est exécuté dans les établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaries 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 périodes de pause ne sont 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, sauf si le point possible de déroger à cette règle (cf. code du travail art. L. 3121-2).

Le cas échéant, les périodes de pause définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement prennent sur l'accord de branche (cf. code du travail art. L. 3121-17).

E. En cas de travail exceptionnel dans le cadre de l'horaire habituel, les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures suivant l'objet d'une mutation en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum pris en compte de la catégorie. Cet arrêté n'applique pas aux emplois de la catégorie des ouvriers.

F. La présente convention ne détermine que des barèmes de salaries minimaux, la fixation des salaries 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 périodes suivantes 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 sera 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 organisations 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 non étendu en date du 4 mai 2023

Par arrêté du 23 janvier 2019, le cmahp d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de la métallurgie, de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, lingerie et textile en cuir. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail ci-après (1), cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des dispositifs communs dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

Pour autant, et aussi que l'a rappelé la commission technique nationale de l'industrie des cuirs et peaux et de la maroquinerie dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de dispositifs spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et patronales représentatives de l'industrie des cuirs et peaux 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 préparer à la définition de dispositifs communs au cmahp fusionné aussi qu'au niveau d'annexes sectorielles.

En outre, l'accord relatif à la CPNPI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions que les parties au présent accord ont souhaité se réunir afin de définir une convention spécifique au secteur d'activité de l'industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPNPI élargie de la branche maroquinerie du 29 mars 2023, à l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à préparer et à sécuriser les spécificités sectorielles relatives aux catégories professionnelles, cotation fiscale et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, concernant dans la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux.

Toutefois, il est apparu qu'en dépit du travail de révision de la convention collective nationale intervenue en juin 2018, certaines dispositions font référence à des situations qui n'ont plus lieu d'être si elles ne s'appliquent déjà plus si elles ne sont plus si elles n'ont plus vocation à s'appliquer.

C'est la raison pour laquelle les parties ont souhaité par souci de lisibilité des dispositions réglementaires ? les simplifier ou y apporter les précisions nécessaires.

Dans ce cas, les libellés des articles ou annexes concernés sont remplacés avec la mention « modifiée » dans l'article 3 du présent accord.

Les parties ont également profité de cette négociation pour résoudre la problématique liée au salaire minimum de la catégorie des employés, basée sur la valeur d'un point, en renouant le 1er coefficient employé.

Ce nouveau coefficient s'appliquera dès la première négociation sur les salariés qui survient l'entrée en vigueur du présent accord.

(1) Article L. 2261-33 ? Crédit loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 25 (V).

En cas de fusion des cmahps d'application de plusieurs organisations syndicales en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ

de pliseruu ctnineonvos existantes, les stoialptinus cnenlonenletivos alcieapbpls aanvt la fuosin ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des snottuavis équivalentes, snot remplacées par des soptutlnias communes, dnas un délai de cinq ans à ceopmtr de la dtae d'effet de la fsouin ou du regroupement. Pannedit ce délai, la bhcrane iusse du reromgeneput ou de la fuisin puet maitinentr plueriuss cvnoiennots collectives. Eu égard à

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 aenxne s'applique ecnevsmlleixut aux eepreitnsrs relanvet du stceuer de la crneniroode mlcvrteisue défini par le cmhap d'application de la cventnoion ceillcotve de la cenniordroe miceuitrlsve du 29 décembre 1989 (révisée) acneinmnenet enregistrée suos l'IDCC 1561.

Elle s'applique dnoc aux espteirrnes qui relèvent de la nremltonuce des activités économiques de l'Insee suos les rirebuqs savietuns :

? 95.23 Z Réparation de cahssruues et d'articles en cuir ;
? 95.29 Z Réparation d'articles plnoerenss et domestiques.

Les possofenris visées snot asnii les stvniueas :

? la réparation de chaussures, bagages, ateliers de mriqarinuoee et arclites smailieris en cuir et aetrts matières ;
? les activités de multiivceress (cordonne, dopulitcain de clés, tampons, gaurrve ?) et tuos taavurx anxeens en sriceve rapide.

Ces activités snot identifiées dnas 2 sueretcs : la cnreiodorne aalnritsae et la cenniordre industrielle. L'identification des 2 strcues se détermine par le numéro de codes des rqseuis ponnesifreoss notifié antérieurement au 1er jiveanr 2008 par les cieasss régionales d'assurance maldiae :

? cnrrienodoe anitslraae : numéro cdoe rqiesus prfeolnsieonss 52.7 AA ;
? codriorenne iierslltunde : numéro cdoe rsiequs psifnoeosnlres 52.7 AB.

À cptomer du 1er jeaivnr 2008, le numéro cdoe rqseius 52.7 AC Arteus iirdstenus du cuir, fxie le tuax ctecllio abpplcliae au paln nnoiatl 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 pimre de manière générale sur l'accord de brhacne à l'exception des thèmes siauvtns :

? sarelias miinma ;
? cftainiiscsaols ;
? matualuioitsn des fdons de fminannecet du pritrasiam ;
? mtuaulolasitn des fnods de la fomoraitn pfslensroleisnroe ;
? genartias cctlvoeiecs de perootctin soaclie complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sacloie ;
? durée du taavir (certaines meuesrs seulement) ;
? CDD et crntaots de traavil terrpaiome (durée totale, renouvellement, délai de ccneare et délai de tnarmissoisn des contrats) ;
? CDI de cnatiehr ou d'opération ;
? égalité psienfolernlose hommes-femmes ;

l'intérêt général attaché à la rceutasorutitrn des bceanrhs professionnelles, les différences tarimrpoees de trteamen ernte salariés résultant de la fsiou ou du rerumepegeont ne pvueuet être ueilenmtt invoquées pnnaedt le délai mentionné au premierr alinéa du présent article. À défaut d'accord cnoclu dnas ce délai, les spoitintauls de la cietoonnvn cvlieolcte de la barnhce de renaamechtt s'appliquent.

? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
? les modalités de potusriue des cartntos de taairvl lursqoe les codnnoiits d'application de l'article L. 1224-1 rtaelif au tnraresft du canrtot de tiarval ne snot pas réunies ;

? la msie à ditspiosoin d'un salari tiarmrerope auprès d'une ensirrpete ucairislite ayant puor ocjiebtf de fvoiesarr le rctereenmut de ponrsenes rncoratnnet des difficultés sciaoles et pressoileenleofs particulières ou d'assurer un complément de faitionmr psfslnleoeniroe au salarié ;
? rémunération miimlane du salarié porté et maotnnt de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces grajetans cotnoienlveelns prévalent, suaf losqrue la cinonvoetn d'entreprise arssue des gtraineas au mnois équivalentes.

Cette primauté générale s'applique peu irpotme la dtae de ciolsonun 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 aplopiciatn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pnrtaietres suoacix précisent que le présent acrocd s'applique de façon itnuidqee à teotus les eepnritsers ciopsemrs dnas son cmahp d'application quel que siot luer effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des sitloiuertas spécifiques puor les eespirntes de minos de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le présent aorcccd prtoe sur les thèmes svinutas :

? « Csistcaolnifas » (art. 6 de la cienotnvn ctleicvole naoatline de la cdeonronie multiservice) ;
? « Rémunération » (art. 5 de la cnneotiovn ctolvelice naontliae de la crnoenodrie mruetlvicsie par aaennvt du 1er sbtpermee 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011 et acorcd du 1er février 2023 étendu par arrêté du 9 mai 2023) ;
? « Rcepenalment » ;
? « Cennmhgeat de résidence, ritmaeernapt et déménagement » ;
? « Période d'essai » (art. 24 de la conteovinn clvcelotie notainle de la coirndeorne mivucierslte modifié par aneavnt du 1er sbepmrete 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
? « Préavis » (articles 26 et 28 de la cvnneioton colicvtele nniolatae de la cndrorneoie mctlrsvuiee modifié par aennvat du 10 juin 2003 étendu par arrêté du 5 décembre 2003) ;
? « Indemnités de lmiceenceint » (articles 29 et 30 de la ctnnvoeion cilvtlecoe noalintae de la cionrdenre mvcirtisluue modifié par aeanvt du 1er spmeterbe 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
? « Indemnité de départ à la reairtte » (art. 44 de la coonntvein colvtceie ntainaoe de la cerridoonne metrviuscile modifié par aneavnt du 1er stbmreepe 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011).

Article 4 - Classifications

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Les salariés seront classés dnas les catégories poeilnossefrlnes snviteus :

A.?Employés, ouvriers

Catégorie	Échelon	Coefficient
-----------	---------	-------------

1	1	140	? Elipmos ne requérant pas de cesnnaaisnocs particulières, ni une expérience dnas une etpirsnere de cordonnerie. ? Le salarié exécute des tâches simples.
	2	145	? Eipmlos nécessitant une expérience psonilseeolfrne asquiuce au sien de l'entreprise et au mimnium de 3 ans. ? Le salarié exécute des tâches répétitives dnas un tpems limité.
2	1	150	? Epimols nécessitant une frootamin pessinerlnofole sanctionnée par un diplôme de nviaeu V de l'Éducation naantiole (CAP ou CFP), ou une expérience plleiersnsfnooe équivalente (définie en anxnee 1 ci-après). ? Le salarié ercexe une activité déterminée.
	2	155	? Eipmlos nécessitant une coassnaincne complète des tqechneuis atisvdmatierns et crmaeolecms sanctionnées par un BEP. ? Le salarié de pucirdtoon exécute en oture les tâches tlees que définies au paagphrare précédent aevc pnlcveayole et autonomie.
3	1	165	? Elompis nécessitant l'acquisition de casaencnonsis particulières sanctionnées par un bvreet de technicien. ? Le salarié de ptodoocriun eexre aevc aonutimoe et capacité de décision une responsabilité sur l'activité pllsorirneosfene de 2 pensoenrs de catégorie 1 et 2.

B.?Employés, techniciens, atnges de maîtrise

Catégorie	Échelon	Coefficient	
4	1	180	? Eiompls nécessitant un niaevu de compétences administratives, cceemirmals ou techniques, cernsonoadrpt à une qfioictulaan sanctionnée par un diplôme de neaviu IV de l'Éducation nationale. ? Stecuer aatsniarl : le salarié diot être atpe aevc autonomie, et capacité de décision de rplmeaecd l'employeur. ? Secetur inirtesudl : le salarié gère des unités d'activité aevc une responsabilité dtrecie sur 3 à 4 peeronsns de catégorie 1 à 3.
	2	200	? Salarié possédant un diplôme de niaveu III de l'Éducation nationale, un BM ou un BTM. ? Tnhiciceen gérant des unités d'activité aanyt 5 à 9 poenensrs de catégorie 1 à 3 suos sa responsabilité.
5		220	? L'agent de maîtrise asmuse une responsabilité dirtcee sur 10 à 20 peneornss aevc aontiuome dnas le crade de sa fonction.
6		240	? Aegtns de maîtrise aanyt la responsabilité d'un sevirce administratif, corcmieaml ou thciqneue ctpomnraot puls de 20 personnes.

C.?Cadres

mai 2023.

Catégorie	Coefficient	
7	270	? Carde débutant dirngaiet un département ou une dcrtoein opérationnelle aevc un iatronpmt degré d'autonomie et de décision.
8	300	? Crade anyat au mions 3 ans de foinoctn dnas l'entreprise.
9	320	? Crdae dirigeant, l'activité s'exerce au nivaeu de la droticein de l'entreprise.

Article 5 - Détermination du salaire
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le sairale mmiiunum burt hriroae à apquelpir aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonocitn du tuax horarie csdrpnaneoort au cfcefioniet de la ciafotscslilian professionnelle. Les ceientfocis abplliaecps dnas la présente citvenoonn snot les sutvians : 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

Pour claucler le sairale mmuniim burt mensuel, le tuax hiorrae croesdnpaornt au ccfeeioinf est multiplié par l'horaire mseuenl pratiqué dnas l'entreprise.

Les sleriaas miimna bturs menselus pneernnt en ctpmoe l'ensemble des éléments légaux, ctloonenneivns et ulsues des sarilaes bruts queles qu'en sionet la naurte et la périodicité.

Ces saarleis snot des beass ntoaelinas milnmaeis et les saeilras réels se déterminent au nveaiu de l'entreprise.

Pour information, furnigit en aennxe 2 du présent acrocd les mmniiia cneivnenonolts qui snot acillaepbs à cptmoer du 1er

Article 6 - Remplacement
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Les dnsoisipios de l'article 5 du crpitahe II « Employés ? Tecncnehiis ? Atnges de maîtrise (ETAM) » et de l'article 6 du caphitre III « Ingénieurs et caedrs » de la cnneooitvn covcitleie nntiloaae de la meuiranqoire du 9 sreebmrpte 2005 ne snot pas alcplbpaes aux eitspreerns rvleneat du présent accord.

Article 7 - Changement de résidence, rapatriement et déménagement
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Les dsisipontois des aireltcs 16 à 18 du ctrialhe II « Employés ? Tiinechnces ? Aentgs de maîtrise (ETAM) » et 18 et 19 du cathripe III « Ingénieurs et cdares » de la ctvnoninoen celviotlc ntaaonlie de la manioqrueie du 9 sebtperme 2005 ne snot pas apillpebacs aux eisertnipes renvelat 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 ptmerree de déterminer l'aptitude du salarié embauché à occpuer son poste.

La durée nmorlae de la période d'essai est fixée dnas la présente cetonovinn à :
? orreuvis et employés : 2 mios ;
? aentgs de maîtrise et ticncheheins : 3 mios ;
? ceadrs : 4 mois.

Si clea s'avère nécessaire, la période d'essai puet être renouvelée une fios ; la durée miamlaxe de la période d'essai, y cpoims le rnveemnuoeellt est alors de :

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 échappes 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 ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entraîne en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il arrête 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 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 construction métiers (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de la construction et de l'industrie des métiers de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gendarmerie et bâteliers en cours (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 communs dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

Pour autant, et aussi que l'a rappelé le Conseil national des professions de l'industrie et de la construction dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de dispositifs spécifiques régissant des sujets distincts.

Soucieuses d'organiser les modalités de cette réceptionnariat les organisations syndicales et professionnelles représentatives de la construction et de l'industrie du 19 décembre 2019 un accord mutuel en place une CPNPI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à pavir à la définition de dispositifs communs au champ fusionné ainsi qu'au contenu 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 rencontrer afin de trouver d'une manière spécifique au champ d'activité de la construction multiservice, lors de la réunion de la CPNPI élargie de la branche métallurgie du 15 novembre 2023, à l'quelle l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles de la construction et de l'industrie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sectorielles dans la construction secteur métallurgie de la construction métallurgie et à prévoir des dispositifs spécifiques à ce secteur d'activité.

(1) Airtce L. 2261-33 ? Crédit loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de fusion d'un accord collectif régissant le champ de plusieurs conventions existantes, les dispositions équivalentes, non 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 de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la rétention des branches professionnelles, les différences trouvées de timéanet entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être levées dans les délais mentionnés au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord concernant dans ce délai, les dispositions de la convention collective de la branche de l'industrie s'appliquent.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Certificat d'aptitude professionnel (CAP)

Les activités concernées dans le diplôme de niveau V « Cordonnier-Réparateur » et effectuées conformément au détail des diverses opérations non listées ci-dessous :

? collage-recollage ;
? 1/2 séries soudées ;
? 1/2 séries coeuuss balles ;
? 1/2 séries cuusées p'tites potins ;
? boutons ;
? couteaux des premières et 1/2 premières de propriété ?
téléphones de propriété ou de confection ;
? couteaux des grossiers ;
? p'ties ;
? eelppvneos de taoln ;
? pièce iivinsble ;
? pièce sur tige ;
? carabin ;
? femuret à glissière ;
? forçage de tige ;
? ripsree de piqure ;
? élastique ;
? bride ;
? nyagototee ;
? tirerue de tige ;
? corutte de plateau de masoicns ;
? p'soe d'accessoires ;
? peulatqtes de p'toiroecn ;
? fres encastrés ;
? tvaal du crêpe ;
? tvaal des synthétiques.

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Salaires minimums assurés à compter du 1er mai 2023

Les salaires minimums assurés non fixés pour une durée minimale de travail de 151,667 heures pour 35 heures travaillées et non établis commencent à compter du 1er mai 2023 :

(En euros.)

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires bruts mensuels
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 ? Ténicneheis ? Aegtns 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 saareils snot des baess ntaoianels et les slaireas réels penveut se déterminer au neaivu de chqae entreprise.

Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n 2 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 annexe s'applique eixusecevnmlt aux eiepsrnrets raenvlet du seceutre de la crnoriednoe meuslctvire défini par le cmchap d'application de la cvnoontien cloieclvte de la cenrrndiooe mtcisruleive du 29 décembre 1989 (révisée) anceinnmeent enregistrée suos l'IDCC 1561.

Elle s'applique dnoc aux epnrseietrs qui relèvent de la nclrtaeunome des activités économiques de l'Insee suos les rurbiqueus satuivnes :
? 95.23 Z Réparation de cruheusass et d'articles en cuir ;
? 95.29 Z Réparation d'articles psroennels et domestiques.

Les poissrnfes visées snot ansii les sanvueits :
? la réparation de chaussures, bagages, aecrits de mnaoquriiere et aeciltrs smirlaeiis en cuir et atuers matières ;
? les activités de mitlevuescirs (cordonnerie, daiculoiptn de clés, tampons, gruvare ?) et tuos tuvarax aeexnns en secrvie rapide.

Ces activités snot identifiées dnas 2 steceurs : la cdrireonoe aaniartse et la cnodorneire industrielle. L'identification des 2 secructs se détermine par le numéro de ceds des rsuieqs poelnossfneris notifié antérieurement au 1er jvjaer 2008 par les csiaess régionales d'assurance miaalde :
? cnroniedore aiaantrle : numéro cdoe reuqsis pnosionelerfs 52.7 AA ;
? cnornriodee ileislurdnte : numéro cdoe rsqeuis pnisoeoelnsfrs 52.7 AB.

À cmpoter du 1er jivaenr 2008, le numéro cdoe rusieqs 52.7 AC Aruets iurdesnts du cuir, fxie le tuax clcteiolf aciblaplpe au paln nanoait 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 pime de manière générale sur l'accord de bnahcre à l'exception des thèmes savituns :

? saaleris mmiina ;
? csanoicfsailts ;
? muatiusaotiln des fdons de fneneiancmt du prarstimiae ;
? miuiatoulstan des fonds de la firoaomtn ponofslslierene ;
? gaainters cilvolecets de pocetctrin siaocle complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soaicle ;
? durée du tiaarvl (certaines meeusr seulement) ;
? CDD et crntaots de tvraail trpiaoamree (durée totale, renouvellement, délai de cerance et délai de tasionsimsrn des contrats) ;

La cmssiimoon natoalnie se réunira une fios par an, puor exmnaier et apeqilpur le sriaale de bsae natinoal professionnel.

? CDI de chntieiar ou d'opération ;
? égalité pseilofesnlrnoe hommes/ femems ;
? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
? les modalités de puouitsre des cntrotas de traavil luosre les ctiodionns d'application de l'article L. 1224-1 relatif au tfsnaerrt du cotrant de taarvl ne snot pas réunies ;
? la msie à doospitsiin d'un salarió trpoeamre auprès d'une erstirnepe uttasriilce aynat puor otibecif de fiaerovsr le rnmteerucet de peenrosns roenncarnt des difficultés soialces et pisfeooeennllrss particulières ou d'assurer un complément de fmaortin psoreolnsnlifie au salarió ;
? rémunération mlnimiae du salarió porté et mantont de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces gtreniaas cnoeenlitonvnes prévalent, suaf lusorqe la coitnvoenn d'entreprise aussre des gnrateias au mnois équivalentes.

Cette primauté générale s'applique peu irmotpe la dtae de cnicuoslion 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 ailiptacopn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pntaeierars saocuix précisent que le présent accord s'applique de façon iqidntue à toetus les epnsererits cisremops dnas son cmchap d'application quel que siot luer effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des sotinlatupis spécifiques puor les errpeeitnss de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le présent arccod a puor obejt les thèmes ci-après :

? « Huers supplémentaires » (art. 17 de la cnoevnoit cvcoleite naoinite de la crrndoeioe mreitcvule modifié par annavet du n° 24 du 1er sprbeemte 2009 étendu par arrêté du 14 jun 2011) ;
? « Tiraval de niut » (art. 18 de la cvinoneotn coltcvilee nioatalne de la cniioderroe mtcisireluve modifié par aavnnet du 3 nerbonve 1999 étendu par arrêté du 2 mras 2000) ;
? « Jorus fériés » (articles 19 et 20 de la coinovetnn ceiotclvle nltaniaoe de la connoreidre mclsietvuire modifié par annavet du 1er sebtembre 2009 étendu par arrêté du 14 jun 2011) ;
? « Tvaial le dimchae » ;
? « Tmeps paeirtl » (accord du 19 jnaiev 2015 étendu par arrêté du 5 mai 2015) ;
? « Aménagements du temps de tavaril » (accord du 5 oobtrce 2001 étendu par arrêté du 23 jieuelt 2002 et arccod du 14 jun 1999 étendu par arrêté du 17 nbvoerme 1999).

Article 4 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Les hruees supplémentaires snot les herues de tavaril effectuées par le salarió à la dandeme de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heeurs par semainne.

À défaut d'accord d'entreprise, les heeures supplémentaires snot asni majorées :

? de 25 % de la 36e à la 43e heure incuse ;
? de 50 % à compter de la 44e heure.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du temps normal sont payées au tarif de l'heure supplémentaire fixée à :
? 50 % pour les heures de 20 salariés au plus ;
? 100 % pour les heures de plus de 20 salariés.

Le droit à la rémunération supplémentaire en heures supplémentaires est ouvert lorsque la durée de ce temps supplémentaire est de 7 heures ou la durée quotidienne de travail fixée dans l'entreprise.

Après accord des parties, la rémunération supplémentaire en heures supplémentaires peut être fixée à tout moment de l'année par journée entière dans un délai de 6 mois dès l'acquisition du droit.

Le salarié travaille sa dernière au moins un mois à l'avance. Dans les 7 jours suivants la réception de la demande, l'employeur informe le salarié de sa décision.

La certitude de l'obligation de travail supplémentaire est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu à une rémunération qui n'entraîne aucunement de rémunération.

Un accord d'entreprise peut prévoir des périodes différentes en matière de rémunération au travail.

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 six heures du matin, une heure d'interruption payée au salarié moyen de la catégorie de l'intéressé étant accordée pour prendre un repos 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 sur la réserve du deuxième alinéa de l'article L. 3122-1 du code du travail, relatif 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 peuvent être utilisées pour chômage des jours fériés ne peuvent être utilisées pour récupération.

Article 7 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Tous les jours légaux fériés sont ouverts pour le travail, sauf rémunérés, sur la 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 lendemain du travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée (2).

Les dispositions particulières au 1er Mai sont appliquées.

(1) L'article 7 est étendu sur la réserve que ses dispositions sont étendues comme prévoyant la rémunération de tous les jours légaux fériés chômés ouvrables, 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 évidemment étendus pour l'extension en tant qu'ils concernent aux 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 droit au travail le dimanche et les périodes accordées aux salariés concernés sont fixées au sein de chaque entreprise conformément aux dispositions légales relatives à la dérogation au temps de travail applicable.

Article 9 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

9.1. ? Salariés concernés

Le présent article 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 conditions édictées par l'article L. 3123-1 du code du travail.

9.2. ? Conditions de travail à temps partiel

Un salarié à temps partiel peut bénéficier d'un contrat de travail écrit, mentionnant notamment :
? les éléments de la rémunération ;
? la qualification ;
? la durée de travail (hebdomadaire ou mensuelle) ;
? la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés occupés sur une base hebdomadaire, ou entre les semaines du mois pour les salariés occupés sur une base mensuelle ;
? les cas dans lesquels une majoration éventuelle de cette répartition peut être appliquée et la nature de cette majoration ;
? les limites dans lesquelles peuvent être appliquées des heures complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat.

9.3. ? Durée maximale de travail (heures complémentaires)

La durée de travail peut être augmentée par la réalisation d'heures complémentaires.

Le nombre maximum d'heures complémentaires peuvent être réalisées est de 33 % de l'heure de travail contractuel. Le nombre total d'heures travaillées ne pourra pas être équivalent à celui d'un temps plein.

Les heures complémentaires réalisées dans la limite de 10 % de l'heure de travail peuvent être majorées de 10 %. Les heures complémentaires réalisées au-delà de ce seuil peuvent être majorées de 25 %.

Dans le cas où un contrat de travail de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'heure moyenne mensuelle par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine son horaire contractuel, celui-ci est modifié par avance en respectant un délai de prévention de 7 jours (sauf si l'opposition du salarié). (1)

La possibilité de recourir aux heures complémentaires peut être prévue au contrat. Le délai de prévention sera de 7 jours ouvrables. Il sera ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.). (2)

9.4. ? Compléments d'heures (avantages temporaires) (3)

L'employeur peut être amené à décliner la réalisation de compléments d'heures par le biais d'avantages temporaires au contrat de travail.

En dehors des cas de réduction temporaire d'un salarié, le nombre d'avantages temporaires autorisés par an et par salarié est de 5. Ces avantages ne pourront pas dépasser la durée du travail à hauteur d'un temps plein.

Comme pour la rémunération des heures complémentaires, les compléments d'heures réalisés dans la limite de 10 % de l'heure de travail peuvent être majorés de 10 %. Les compléments d'heures réalisés au-delà de ce seuil et jusqu'à l'heure indiquée par l'avantage temporaire peuvent être majorés de 25 %.

Les heures réalisées au-delà du nombre d'heures prévu par

anveant snot majorées à htaueur de 50 %.

Un délai de prévenance de 7 jruos obreuvlas diot être respecté. Ce délai est ramené à 3 juros olvabrues en cas de cnrcateocniss eeltceieponnxs (exemple : anbsece imprévisible d'un salarié, caghe de taival exceptionnelle, etc.).

Un salarié puet reesufr ces compléments d'heures si la réalisation des heaorris demandés s'avère iabontclpme aevc un aurtre elpmoi à tmeeps partiel.

9.5. ? Modalités d'organisation du tmeeps de travail

9.5.1. ? Salariés employés pilrmenceipnat à la vtnee et l'accueil clientèle

Le nbrmoe d'heures travaillées sur une journée srea au miniumm de 3 hueers 30.

Le plnnaing de trivaal jneroualir ne diot pas cpmrotoer puls d'une coupure. Celle-ci ne diot pas être supérieure à une durée de 1 heure.

L'employeur diot peooprssr un pnllannig hrraioe fanictalit la pisre d'un sencod emploi, nmnamotet en établissant des hroaiers réguliers d'une smneiae sur l'autre.

Il est rappelé que tuot salari à tmeeps ptireal diot bénificier d'une psuae d'au moins 20 muietns après 6 heuers cnutneois de travail.

9.5.2. ? Salariés employés pimrnlicpaneet à la production

Le nmbore d'heures travaillées sur une journée srea au muimnm de 7.

Le pilannng de tairval jnloeurair ne diot pas cepmotror puls d'une coupure. Celle-ci ne diot pas être supérieure à une durée de 2 heures.

L'employeur diot prseopor un pnnnailg haorire fitcailant la prise d'un soencd emploi, nmneatmt en établissant des hirroaes réguliers d'une senmaie sur l'autre.

Il est rappelé que tuot salari à tpmes peratil diot bénificier d'une pusae d'au moins 20 mneuits après 6 heures cetonius de travail.

9.6. ? Égalité de traitement

Les salariés à tpmes peirtal bénificient de tuos les dirots et antgaeavs rnouencs aux salariés à tpmes plein, résultant du cdoe du travail, de la coenvitonn ciellcotve ou des ardcocs d'entreprise au prtaoa de luer tpmes de travail.

Il luer est gtraani un tatirmneet équivalent aux artues salariés de même qatliufaccoin plsooeofsinrre et de même ancienneté en ce qui crnnceoe les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la ftorioman professionnelle.

9.7. ? Priorité d'affectation à tpmes plein

Les salariés à tpmes paierl bénificient d'une priorité d'affectation aux empilos à tpmes celompt ou à tmeeps piaetr (si ces dnrreeis cnetrpoot une durée de tiaravl supérieure à la leur) rssoosnirtesat de luer quifitiolacan peilenofnorssle qui seiarnrt créés ou vacants.

La liste des psoets de trivaal vcatnas à tpmes pelin diot être communiquée régulièrement au psrnoenel à temps partiel.

En cas de cndadtiarue d'un salarié à temps petaril à un tel emploi, l'employeur dvera eeaxinmr et rnedre une réponse motivée dnas un délai muaimxm d'un mois.

(1) Le 4e alinéa du pniot 9.3 de l'article 9 est étendu suos réserve du rsecpet des dtspoiisnos de l'article L. 3123-13 du cdoe du travail, en tnat que ses dsnlioptios s'appliquent y cmrpois en cas de dépassement des hereus réalisées dnas le cadre d'un complément d'heures.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(2) Le dptsisoif d'heures complémentaires prévu au piont 9.3 est acpballipe suos réserve que l'accord de bnachre siot complété en aioilcatppn du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du taarif par un arocccd d'entreprise déterminant les gnrateias reeivatis à la msie en ?uvre, puor les salariés à temps partiel, des drtois rnneucos aux salariés à temps complet, ainsi que la période mlaiinme de tvraial cninoute prévue à l'article L. 3123-25 du cdoe du travail.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(3) Le piont 9.4 est ecxlu de l'extension en tnat qu'il ne répond pas aux eeixgns resuqéis par le 3° de l'article L. 3123-22 du cdoe du travail, relatif à l'augmentation teoprmarie 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 coodenrrire industrielle

10.1.1.?Champ d'application

Est concerné par le présent atilcre 9.1 l'ensemble des salariés occupés dnas les eerpiesntrs du suectr de la crdninoere industrielle, emanypolt monis de vigt salariés et non ssueipbtels de rrterer dnas le cmchap d'application de tuot artue aoccrd d'entreprise.

10.1.2.?Mise en apaiopcltin dnas l'entreprise

L'employeur fionurt au salari un fmliruorae de patiogne des hreeus effectuées et de ses jruos de repos, ce fmruoailre derva être cosigné en fin de mios par les duex parties.

La durée qdouitennie de triaval ne puet excéder 10 heuers suaf dérogation.

La durée mxlaiame albosue du tivraal est fixée à 48 hereus au cuors d'une même semaine, heeours supplémentaires comprises.

La durée hrimadbaeode mmaixlae mnoneye calculée sur une période de 12 smaiees consécutives est fixée à 44 heures.

10.1.3.?Modalités d'aménagement du tpmes de travail

L'entreprise a le chiox de pqteuriar une réduction du tpmes de trvaail par hriroae cilectof (identique puor tuos les salariés) ou par hreioras individualisés.

1.?L'entreprise atpdoe un hraire hdramodiebae de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 seianems consécutives, elle puet aeuqppilr un hriroae de 39 heeurs la première smaeie et 31 heuers la seconde, sur 4 jours. Dnas ces conditions, les heeours travaillées de la 36e hruee à la 39e huere ne doennnt pas leiu à mrjiaoatn puor hruees supplémentaires et ne s'imputent pas sur le conennitgt auennl des hreeus supplémentaires.

2.?L'horaire hiameadbore est fixé à 36 herues sur 4 jorus et les salariés bénéficient de 45 hueres de roeps rémunérés par an. La période de référence afférente à la pisre des rpoes coarpneondrst à une période de 12 mios à coptmer du passgae eeftfic au tpmes réduit dnas l'entreprise :

? 3 jrouos snot fixés à la discrétiion de l'employeur dnas le cdare d'une paitmoorrrgan ivtcidaine fixée en début de période aulenlne et aevc un délai de prévenance mmiunm de 7 jorus ceadraiens ;

? 3 jruos snot laissés au chiox du salari qui diot en inormefr l'employeur au mmiunm 7 juros cdrinaaeels à l'avance.

3.? L'horaire hdieoarbmdae est fixé à 39 hreeus sur 5 jrouos et la réduction du tpmes de taaviril est organisée suos fmore de rpoes rémunérés à rsioan de 4 seianems et 4 juros ouvrés par an. La période de référence afférente à la prsie des rpoes cneorrposd à une période de 12 mios à cepomtr du passgae ecifefft au tpmes réduit dnas l'entreprise :

? 4 jrouos ouvrés snot utilisés à l'occasion de ptnos ou de jrouos de rpoes adossés à des juors fériés ;

? 5 jrouos snot bloqués puor cenuottsr une 6e saminee de congés, fixée en crtoeniatcon aevc les salariés ;

? 2 saiemnes ou 10 jruos ouvrés de rpoes snot fixés à la discrétiion de l'employeur dnas le crdae d'une prgrmomtoaian itiavdncie établie en début de période anunelle et aevc un délai de

prévenance miinumm de 7 jorus canelideras ; ? 1 sanemie ou 5 jorus ouvrés de rpeos snot laissés au cohix des salariés bénéficiaires qui deionvt en imefronr l'employeur au minnum 7 juros ceinrelaads à l'avance.

4.?L'entreprise apdote un horaire meoy hbiaeddrmoae de 35 hreeus avec, sur une période maaaxmlie de 12 mios consécutifs, une mdtoaiulon pouanvt aller jusqu'à 48 heures. Pnednat la période de modulation, les hreues effectuées au-delà de 35 heuers et dnas la litiime de 48 hurees ne dennot pas leiu à mtjaoroain puor hruées supplémentaires et ne s'imputent pas sur le cigoentnt annuel, dès lros qu'elles snot compensées par des hurees non travaillées.

Les herues asnii travaillées en puls ou en monis par rraopt à l'horaire hodbaeradime de 35 heerus snot comptabilisées au mios et funirget sur le btleuilen de paie. En fin de période de modulation, s'il esxite un slode d'heures travaillées excédentaire, ces hruées onurvet doir aux mjaaroitnos puor heuers supplémentaires dnas les cdnntoois de la législation en vigueur, ou d'un coummin accord ernte les deux partais à un rpoes compensateur. Elles snot payées au salariés à l'occasion du vnrsemeet de la du mios snaiuvt la fin de période de modulation.

S'il apparaît dnas le mios précédent la fin de la période modulée que les bsesias d'activité ne ponruort pas être snaemufisfmt compensées par les hsuseas d'activité, l'entreprise sroant du crade de la miloudotan puet sitoillcer l'indemnisation au ttrie du chômage peitral des hereus asini perdue.

Le cehf d'entreprise établit le pogamrrme iniaditcf de la maotloidun qui iquidne le nrombe de jruos travaillés par sneiame et avsie les salariés, par écrit, des vaorntias d'horaires décidées au monis 7 jorus à l'avance. Dnas le cdrae de la modulation, les salariés qaitnutt l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heuers en déca de 35 hurees en période bsase en crevone le bénéfice. Les salariés aanyt accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au mnemot de la ruprute du coanrt de travail, reçoivent une indemnité crdnapnoosret à lerus dtiors acquis.

5.?L'entreprise adtpoe un hoaire hbddiaoermae de 35 hruées sur 5 jours. Tuote hruée effectuée au-delà de la 35e hruée srea rémunérée ou compensée solen les ttxees en vigueur.

Si des taurvax supplémentaires ou urgents, ou une abecsne justifiée du salariés, fnot obatclse à la psire de rpoes prévus aux pnotis 2 et 3 du présent arocccd au crous de la période de référence, le rpoes équivalent est reporté au pimerer tmrretsie de la période suivante.

10.2.?Autre secteur

10.2.1.?Champ d'application

Est concerné par le présent artlice 10.2, l'ensemble des salariés (ouvriers, employés et cadres) occupés dnas les enpetresirs du stuecer de la cordonnerie, epylmnoat monis de vingt salariés, et non scieptbeslus d'entrer dnas le champ d'application de tout aurtre aocrcd collectif.

10.2.2.?Mise en ?uvre dnas l'entreprise

Chaque salariés établit un poatinge de son tmes de tiavarl julonarier et de ses jorus de rpoes à parir d'un fuolimarrer rmies par l'employeur et cosigné en fin de mios par les deux parties.

Le nrmboe d'heures mximaal de trivaal par smniaee ne purroa dépasser 42 heures.

10.2.3.?Modalités d'aménagement du tmes de travail

10.2.3.1. Modalité 1

L'entreprise aoptde un hoaire hibrddemaoae de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur deux seaemnis consécutives, elle puet alueiqppr un hirroae de 39 herues la première sameine et 31 hueres la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heuers travaillées de la 36e à la 39e hruées ne dennot pas leiu à moajraotn puor heuers supplémentaires et ne s'imputent pas sur le cnoingentnt annuel d'heures supplémentaires.

10.2.3.2.?Modalité 2

L'horaire hraibmdoeade est fixé à 36 hueres sur 4 jruos et les salariés bénéficient de 45 heuers de rpeos rémunérées par an.

La période de référence afférente à la pisre des rpoes cornrpsoed à une période de 12 mios à cpometr du paassge eftfecif au tpmes réduit dnas l'entreprise.

? 3 juros snot fixés à la discréction de l'employeur dnas le crade d'une pramtoormgain idvaiincte fixée en début de période aulnlee et aevc un délai de prévenance mimnium de 7 juros calendaires.

? 3 juros snot laissés au chiox du salariés qui diot en iomnferr l'employeur au muiimnm 7 juros ceareldanis à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, suaf ccarnnscieos exceptionnelles, pndaent les périodes de suractivité fixées à 13 seineams maximum.

10.2.3.3.?Modalité 3

L'horaire hbamaedidroe est fixé à 39 hueres sur 5 juros et la réduction du tpmes de trviaal est organisée suos forme de rpoes rémunérés à raison de 4 snmeieas et 4 jorus ouvrés par an.

La période de référence afférente à la psire des rpoes csnrrooepd à une période de 12 mios à cpemotr du psaagse eetcifff au tpmes réduit dnas l'entreprise.

? 4 jorus ouvrés snot utilisés à l'occasion de potns ou de jruos de rpoes adossés à des jorus fériés.

? 5 jorus snot bloqués puor ctusitneor une 6e seannie de congés, fixée en cotniocreatn aevc les salariés.

? Duez seiemans ou 10 jorus ouvrés de reops snot fixés à la discréction de l'employeur dnas le cdare d'une pmrigotmaraon iintiacdve établie en début de période aulelnne et aevc un délai de prévenance mimiunm de 7 juros calendaires.

? Une smaiene ou 5 jorus ouvrés de rpoes snot laissés au cihox des salariés bénéficiaires qui dvienot en ioemfrnr l'employeur au mmium 7 juros cradeelalns à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, suaf csecnricotans exceptionnelles, pnaednt les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 simeanes mmxiuam et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Clea ne diot pas anemer l'entreprise à reteropr des rpoes au-delà de la période de référence.

10.2.3.4.?Modalité 4

L'entreprise aodtpe un hiorrae hdaoebmadi de 35 hueres avec, sur une période mmlaaxe de 12 mios consécutifs, une mlaoudoith pouanvt aller jusqu'à 42 heures.

Pendant la période de modulation, les hruées effectuées au-delà de 35 herues et dnas la ltiime de 42 heuers haorddmebiaes ne dnonnet pas leiu à mjaortoian puor heuers supplémentaires et ne s'imputent pas sur le cegntninot annuel, dès lros qu'elles snot compensées par des heuers non travaillées.

Les hruées asnii travaillées en puls ou en monis par rraopt à l'horaire hmroabidae de 35 hueres snot comptabilisées au mios et fuierngt sur le bllutein de paie.

En fin de période de modulation, s'il esitxe un slode d'heures travaillées excédentaire, ces heuers onveut diort aux mojnrtoias puor heuers supplémentaires dnas les cdioionts de la législation en vigueur, ou d'un cmuomn accrod entre les deux pretais à un rpoes ctensupeaomr majoré.

Elles snot payées au salariés à l'occasion du vneremset de la piae du mios sinauvt la fin de période de modulation.

Le cehf d'entreprise établit le pmogarrme idianticf de la muotoldian qui idniue le nmbore de jorus travaillés par seainme et avsie les salariés, par écrit, des viairnoats d'horaires décidées au monis 7 jours cnleciaadrs à l'avance.

Dans le cdrae de la modulation, les salariés qiatnutt l'entreprise et n'ayant pas récupéré des hueres effectuées en déca de 35 heuers en période basse, en cvornsenet le bénéfice.

Les salariés aynat accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au monent de la rruupre du cnoratt de travail, reçoivent une indemnité coaprrnodset à leurs diorts acquis.

S'il apparaît dnas le mios précédent la fin de la période modulée que les baesiss d'activité ne prourent pas être snfesfmuiamt compensées par les hesusas d'activité, l'entreprise sratont du card de la mudotoailn puet selctioir l'indemnisation au tirte du chômage paiterl des heerus ainsi perdues.

10.2.3.5. ?Modalité 5

L'entreprise adopte un hraorie hmaeardoidbe de 35 hueres sur 5 jours. Totue hreue effectuée au-delà de la 35e heure srea rémunérée ou compensée sloen les txetes en vigueur.

10.2.4.?Repos non pirs sur la période de référence

Si des turavax supplémentaires ou urgents, ou une abecnse justifiée du salarié, fnot ocbtasle à la psire des repos prévus aux alictrs 5 et 6 du présent arccod au crous de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premeir trstiemre de la période suivante.

10.2.5.?Départ au cours de la période de référence

Lorsqu'un salarié qtutie l'entreprise au cours de la période de référence snas avior pirs tuot ou piarte des repos prévus aux arlicets 9.3 et 9.4 du présent accord, il recouvre une indemnité canrpsenordot à ses dtrios acquis

Si le repos, pirs par anticipation, excède les dortis acquis, le salarié en cnoesrve le bénéfice.

(1) Le doissstipif d'aménagement du temps de tavaril prévu à l'article 10 est allcpipbae suos réserve que l'accord de bcharne siot complété en apacolpitin du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du tvrial par un acorcd d'entreprise précisant les ciodnonits de psrie en ctmope puor la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, prévues au 3° de l'article L. 3121-44 du cdoe 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 arccod est cncnolu puor une durée indéterminée.

Il purora 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 prtareinaes soauicx précisent que cet arccod s'applique de la même manière :
? aux enetsriips de mions de 50 salariés ;
? aux eriepsnerts de 50 salariés et plus.

Conformément aux dtosspioiins légales et réglementaires en vigueur, le présent aroccod frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des oarsgianoinrs représentatives, des seiecvrs du minisrte chargé du tavrial et du secrétariat-greffe du ceosnil de prud'hommes.

Il etrnrea en vguvier à la dtae de son dépôt.

Le présent aocccrd srea communiqué aux ereteprsins par creuroir électronique. Il arappedtrina à l'entreprise de le dffuesir à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, solen ses modalités habituelles.

Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'annexe spécifique n 3 au secteur

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Par arrêté du 23 jainevr 2019, le chmap d'application de la cooenintvn cvitoelcle ntonalae (CCN) de la coinrdronee mitevclruise (IDCC 1561) a été fusionné aevc ceuli de cetovnnon ceotvicle natanoile des isndeirtus de la maroquierie, des altiers de voyage, chasse-sellerie, giéeanre et braeeltcs en ciur (IDCC 2528).

Conformément aux doistonipiss de l'article L. 2261-33(1) du cdoe du tvrial ci-après, cttee fuiosn des chpmas d'application entraîne l'obligation de mtrree en pacle des snltaitpoius cuneomms dnas un délai de cniq ans à coptmer de la dtae d'effet de la fsouin ou du regroupement.

Pour autant, et asni que l'a rappelé le Conesil ctnutoieinsot dnas sa décision du 29 nrmvoebe 2019, ces dtpiiososns ne fnot pas otclbsae au mtinaien ou à l'adoption de sintupitlaos spécifiques régissant des sainttous distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rhrepaocnpemt les oisgrnaotnis sldcaniyes et phlooeslerefnnss représentatives de bnerhacs de la cndinoerore mesvcuilitre et de la morqinuerae ont cncnolu le 19 décembre 2019 un aorcccd mtteant en plcae une CPNPI commune.

Cet acrcod prévoit l'ouverture de négociations destinées à peiarvnr à la définition de sntoapiultis cuomenms au chmap fusionné asini qu'au cteonnu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord rtaelif à la CPNPI prévoit la possibilité de mtiaenr des spécificités siertecleos pdennat et à l'issu du délai de 5 ans.

C'est dnas ces conditions, que les ptiraes au présent acrcod ont souhaité se rcoertnnr aifn de coinenvr d'une aenxne spécifique au champ d'activité de la crenooirdne multiservice, lros de la réunion de la CNPPI élargie de la bacnre murrnaeoigie du 15 nebmvore 2023, à llaqueule l'ensemble des oaagitonrnis silydacades et paetonlars de la bnharcce mqaiuniorere ont été conviées.

Cet arccod vsie à pérenniser et à sécuriser les spécificités sileoacs relaitevs nomametnt aux hreeus supplémentaires, au taavril de nuit, aux jours fériés, au taavril à tpmes prteail et à l'aménagement du temps de travail.

Ces sutiipnltoas cnceoansrt des aeaavgnts souaix poeprrs au steeucr d'activité de la cirnoodrene multiservice.

(1) Article L. 2261-33 ? Crédit de temps de travail (V)

En cas de fuiosn des chpmas d'application de puirlsues ceinnootvns cilevtcoles en apaptociiln du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de cslouocicn d'un arccod cllioctef rpuugenroat le champ de pisluures ceotnnnoivs existantes, les spuntitlaiots cltnnonneelioevs apcbliaepls aavnt la fuiosn ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des sniutiaots équivalentes, snot remplacées par des stptiauloins communes, dnas un délai de cniq ans à cmptor de la dtae d'effet de la fsouin ou du regroupement. Pdnnaet ce délai, la brnhcae iusse du rpougemneet ou de la fiosn puet mtiaeir puerliss cnentivoons collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la ratuotsttreurcn des behnacs professionnelles, les différences toprieaemrs de tmetaerint ernte salariés résultant de la fsouin ou du reempuoegnt ne punveet être umleetnit invoquées pendat le délai mentionné au preimer alinéa du présent article.

À défaut d'accord cclonu dnas ce délai, les stlpatniuos de la cvnnicteon ciecovltle de la bhnrae de rmcnaheaett s'appliquent.

cordonnerie multiservice

Signataires	
Patrons signataires	FFCM,
Syndicats signataires	FNAACFE-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 aexnne s'applique eelxiscnvemut aux etererisnps rleavent du seteucr de la cnrneoirdoe miruevlstice défini par le chmap d'application de la cnnoeoitv ceitlocvle de la crornionede mresctuivile du 29 décembre 1989 (révisée) aiecmennennnt enregistrée suos l'IDCC 1561.

Elle s'applique dnoc aux errepnitses qui relèvent de la ncrlaomeutne des activités économiques de l'Insee suos les ruquebirs sitnavues :

- ? 95.23 Z Réparation de cesuusarhs et d'articles en cuir ;
- ? 95.29 Z Réparation d'articles penlsreons et domestiques.

Les psnfioross visées snot ainsi les sntvueias :

- ? la réparation de chaussures, bagages, aircles de miieqnouarre et atielrcs sailiimres en cuir et aertus matières ;
- ? les activités de muctseelivrs (cordonnerie, dcitluipoan de clés, tampons, grauvre ?) et tuos tuavarx aexnens en sivrcce rapide.

Ces activités snot identifiées dnas 2 streeucs : la cornnedrioe aratlslane et la cronoedire industrielle. L'identification des 2 seretucs se détermine par le numéro de coeds des rseqius phlosfseoreins notifié antérieurement au 1er jnaiev 2008 par les ciasses régionales d'assurance mialdae :

- ? corinnorede aiarnaltse : numéro cdoe rusieqs pnliorsnoesfes 52.7 AA ;
- ? ceniordnre itlsiueldlrne : numéro cdoe ruqseis plfnrnooseis 52.7 AB.

À cmtoper du 1er jainver 2008, le numéro cdoe resiuqs 52.7 AC Aeturs irunestids du cuir, fxie le tuax cloleclif apbicaplle au paln ntoaanil 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 prime de manière générale sur l'accord de bcarnhe à l'exception des thèmes sntvua :

- ? siraels mimnia ;
- ? csoansiiftcas ;
- ? mstouaualtiin des fodns de fimeecnnat du psatmrariie ;
- ? muiotatisauln des fndos de la foitmaon prossilhofenlee ;
- ? gretanais clcioleevts de pocertoit scaoile complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saiole ;
- ? durée du tiraval (certaines mrseeus seulement) ;
- ? CDD et contarts de taavril teariprmoe (durée totale, renouvellement, délai de cancer et délai de tmrsinssaoi des contrats) ;
- ? CDI de cthaenir ou d'opération ;
- ? égalité pnleooelnsirfe hommes/ fmeems ;
- ? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
- ? les modalités de prtiuouse des craonts de tiaravl lroquise les ciotinonds d'application de l'article L. 1224-1 riealtf au tnsefarrt du coarnt de tvrial ne snot pas réunies ;
- ? la msie à dipiosotsn d'un salarié tpmerraioe auprès d'une ernrptesie ulircitstiae anayt puor obteclfif de fvsearoir le rreucetenmt de pnnreoses rnanntocret des difficultés slioacs et psneroelfeoilss particulières ou d'assurer un complément de ftimoarn peiofeslnsnrole au salarié ;
- ? rémunération minlaime du salarié porté et mntaont de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces gtnireaas coltnoienvennels prévalent, suaf luqsoe la convieonn d'entreprise asruse des gtaaeinrs au minos équivalentes.

Cette primauté générale s'applique, peu imtrpoe la dtae de cosuolnicn 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 aoclapilpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peatarinns sciaoux précisent que le présent acrcod s'applique de façon iuqtndeie à teutos les enisertres ciposrems dnas son cahmp d'application quel que siot luer effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des stunaolliips spécifiques puor les eirtsnper de moins de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le présent accord a puor ojebt les thèmes ci-après :

- ? « Iimansdetoinn madaile et anedccit » (art. 42 de la cvoootnienn coleiltcve nolatanie de la ciroerndnoe multiservice, modifié par aneavnt du 1er semebrpte 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) et maternité ;
- ? « Régime de rretatje complémentaire et prévoyance » (capital décès ? retne éducation ? incapacité de taival et invalidité peenrname ; alrcie 45 de la ctevnooinn coctilvee naoatnile de la cornrinodee multiservice, modifié par aneavnt du 1er smeeprbte 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011 et aenavnt du 6 nvrmboe 2017 étendu par arrêté du 25 sprmbetee 2019) ;
- ? « Régime pnssrioefoel de santé » (accord du 31 août 2015 étendu par arrêté du 21 décembre 2015 et anavaent du 19 décembre 2019 étendu par arrêté du 2 avril 2021) ;
- ? « Congés supplémentaires » (articles 36 et 37 de la coneinton cclvotiee nitlnaoe de la crnrnoidoe multiservice) ;
- ? « Congés puor évènements fmiliajax » (art. 40 de la coinotenvn cticlvole ntaaoe de la cindnrreooe 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 mliadee ou d'accident constatés par criicfaett médical et ctone visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dsstiiionops suivantes, à ctonidion :

- ? d'avoir justifié dnas les 48 hurees de cttee incapacité ;
- ? d'être pirs en carhge par la sécurité siocale ;
- ? d'être soigné sur le trieiotrre français ou dnas l'Union européenne.

Pendant 30 jours, le salari épervrea 90 % de la rémunération butre qu'il arauait perçue s'il aviat travaillé.

Pendant les 30 juros suivants, le salarié prveera les 2/3 de cttee même rémunération.

Ces tmeeps d'indemnisation snoert augmentés de 10 jrous par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de ceells reueisq à l'alinéa 1er snas qu'aucune période ne plusse dépasser 90 jours.

Lors de caquhe arrêt de travail, les délais d'indemnisation cmeeconmmt à cpmotr du pirmeer juor d'absence, si celle-ci est consécutive à un acedcint de tivral ou à une miladae poosrilnsfnelee ou en cas d'hospitalisation, à l'exclusion des anedctics de trajet-travail, et à cpmotr du 8e juor d'absence dnas tuos les arutes cas (carence de 7 jours).

De ces mtoantns d'indemnité snot reeeunts par l'employeur les indemnités journalières perçues par le salari (pour la sécurité sociale).

En cas d'arrêts de tarival sfuessiccs puor maladie ou accident, la durée d'indemnisation est limitée, au curos de la période de 12 mios consécutifs, au tmpes de l'indemnisation acquise en riosan de l'ancienneté.

Les ersitneeps erannt dnas le chmap d'application ont l'obligation de s'assurer puor la ganitiae mlateonissauin auprès de l'URRPIMMECT, iitoiustntn de prévoyance du gupore Maflaokf Médéric. (1)

La cotsitaoi puor le fncmeenaint de cttee gaarinte à la cghare evciusxle de l'employeur est de 0,43 % des tranches A et B des sialaers des slees pnsrnoees concernées (plus d'un an d'ancienneté dnas l'entreprise).

(1) Alinéa elcxu de l'extension en tnat qu'il cnroeetvint aux dsoioitsnips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui ne prévoient pas la possibilité puor la bhncare de ctnardnorie les

Article 5 - Maternité
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Pour les salariées enceintes, afin de d'éviter les périodes de forte accenfule dnas les tansotrrps dnas la journée, les ptireas cnonveenit de fraie bénéficier ces salariées dès le 5e mois de grossesse, d'une réduction d'horaire qoudnient d'une demie-heure snas prete de sailare ; ctete réduction dnavet ptrmetree d'embaucher puls trad ou de débaucher puls tôt en fin de journée. Cet aménagement des haoirres srea cennou ertne l'employeur et l'intéressée. Le prnonesel à tmes priaetl bénéficiera de ctete dossiitoipn au poratra de son tmes de travail.

Pendant la période de congé maternité ou d'adoption, la salariée reçoit une itioseanidmn de la sécurité soliace dnas les ctionods prévues aux aelritcs L. 331-1 et satnivus du cdoe de la sécurité sociale.

Article 6 - Retraite complémentaire et prévoyance
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Suite au poocltroe d'accord du 28 juin 1963, à la dtae du 1er janvier 1963, le peenosnrl des eepnrtiesrs bénéficie oaltnmrgeebiot d'un régime de rertatie complémentaire.

Les eprnsitese snot teeuns de s'affilier à l'IREC, itnuitiostn de rettirae du Grpoue Mlaakfot Médéric.

Pour ptiripeacr de la riratete complémentaire, le salarié doit, s'il n'est pas atpneri suo contrat, être âgé d'au minos de 16 ans.

L'assiette des cainttosios est basée sur la totalité du salaire. Ctete ctitisooan est calculée à croureccne de 60 % puor l'employeur et 40 % puor le salarié.

Sont eluecxs de cet accord, les etrsenpeis aynat adhéré avant le 1er jnaevir 1963 à une arute csiae de retraite.

À competr du 1er jaeivn 1996, Le pnrsneol des erseiptnres enatnrt dnas le chmap d'application de la cvenoionn clelcitoye bénéficiera ootgaimbelreit d'un régime de prévoyance constitué des gteiaans savuetnis :

- ? ctipaal décès, invalidité aulbose et définitive ;
- ? rthée éducation ;
- ? incapacité de travail, invalidité permanente.

6.1.?Capital décès, invalidité aslobue et définitive (avenant du 6 nremobve 2017, étendu)

En cas de décès du salarié ou d'invalidité aolbuse et définitive de ce dernier, il est versé au bénéficiaire un caiatpl déterminé en fntioon du sailrae burt de bsa perçu par l'intéressé au cuors des 12 derneirs mios d'activité et de sa sitouitan de famille.

(En pourcentage.)

Situation de famille	Capital décès	
	Cadres?[1]	Non-cadres?[1]
Célibataire, veuf, divorcé snas enfant	220	100
Marié snas enfant	340	125
Célibataire, veuf, divorcé, aevc enfant	410	200
Majoration par ennaft supplémentaire	70	50

[1]?Conformément à l'avenant interprétatif du 17 mras 2014 (étendu par arrêté du 5 jnivaer 2015, JO 10 janvier), le fneimeincat du régime et le nveau des paitetnross snot différenciés soeln que les salariés : snot « cerdas » ou « non-cadres ». Pnnraet atce du décret n° 2012-25 du 9 jivaenr 2012 et de la clirciraua n° DSS/SD5B/2013/344, les praneaitres siocuax ednnennet par :
? ceadrs : le prneosnel ranevlet des aritelcs 4 et 4 bis de la centooiinvn ARIGC du 14 mras 1947 ;
? non-cadres : le prreensol ne ralenvet pas des arceitls 4 et 4 bis de la creotiovnn AGRIC du 14 mras 1947.
En outre, les prtaeireans soaiucx ajojetunt que les matrneaiads saoicux non trlaliteus d'un catornt de tiaavrl et atsjeusis au régime général en vretu de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité sociale, pveuent bénéficier du régime de prévoyance, mias qu'il luer aatpeipnrt dnas ce cas de recespetr les cinoitndos exigées par la réglementation en vuguer (circulaire DSS du 25 stepembrme 2013).

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

6.2.?Rente éducation

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité asuolbe et définitive pndant la durée de son cnartot de travail, il est versé une rente éducation puor cucahn de ses efannts à charge. Snot considérés cmome tels, les eftants de mnios de 18 ans ou de monis de 26 ans s'ils pnrvuoesiut des études ou snot en apprentissage.

Son mnonatt aenunl est égal à 12 % du salriae anneul burt srvei au salarié au crous des 12 dreriens mios d'activité précédent son décès.

Les retnes snot payées mlmsneleuneet et revalorisées aenlulennemt seoln les modalités en vuguer au sien 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 tiavarl puor incapacité résultant de la mdaiale ou de l'accident, en complément et rliaes de la msanstaouilen ou à cotempr du 31e jour, d'une intiniaedomsn calculée à heauutr de 80 % de son saairle burt de base.

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

En cas d'invalidité pameterne 2e et 3e catégories définies à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, l'indemnisation est égale à 80 % du sarlaie burt de bsa 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 jiustife de son état et au puls trad jusqu'à la dtae d'effet de la poines de rtaterie de la sécurité sociale.

6.4.?Financement du régime

Les citnoasoits snot calculées sur le sraile burt sranevt de bsa aux ctotsioians de la sécurité saicole limité au panlofd de la tanche B :

- ? tncahre A (TA) : tarnhce de rémunération au puls égale au saraile anuel paofnld de la sécurité saicole ;
- ? tahrnce B (TB) : thnrcae de rémunération crispome entre 1 fios et 4 fios ce plafond.

Pour les ainnecs salariés bénéficiant du mietinan des graieatns prévu au papahgrare 5 du présent article, aucnue ctiooasin n'est due par les annecs salariés penandt la période maintien, celui-ci étant financé par maiusatitulon aevc les caistintoos définies au tite des assurés présents à l'effectif.

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 jvaneir 2015, JO 10 janvier), le fanemcenint du régime et le niaevu des psoetinats snot différenciés soeln que les salariés snot « crdaes » ou « non-cadres ». Pnnaent atce du décret n° 2012-25 du 9 jnaiev 2012 et de la clriuarce n° DSS/SD5B/2013/344, les prieenaaits suoaihx entnednet par :
 ? cdears : le preeonsnl rveleanet des aetrlcs 4 et 4 bis de la cnvoioetnn AIGRC du 14 mras 1947 ;
 ? non-cadres : le penonersl ne rnavleet pas des aretilcs 4 et 4 bis de la cnnevotion AIGRC du 14 mras 1947.
 En outre, les periatnaers souacix aujejtnt que les mdnreaaatis siucox non teiutilars d'un ctanort de tviraal et aetjussits au régime général en vretu de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité sociale, puenevt bénéficié du régime de prévoyance mias qu'il luer aainpprett dnas ce cas de rcptseeer les cndinitoos exigées par la réglementation en veuigr réglementation (circulaire DSS du 25 spbetemre 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 jnevaier 2015, JO 10 janvier), le finncaeenn du régime et le naiveu des patntseoirs snot différenciés soeln que les salariés snot « caedrs » ou « non-cadres ». Pnraet atce du décret n° 2012-25 du 9 jinevar 2012 et de la cuarriuice n° DSS/SD5B/2013/344, les prraenaiets suoaihx ednntenet par :
 ? crades : le prsnonel rlevneat des alrectis 4 et 4 bis de la coveititon ARIGC du 14 mras 1947 ;
 ? non-cadres : le prsneoeil ne relevant pas des aiercls 4 et 4 bis de la cvnintoeon AGRIC du 14 mras 1947.
 En outre, les pnereiraats soaixs atjeuont que les mtaaiaredns sociaux non tirutlaies d'un cotnrat de trvaal et auijsstets au régime général en vretu de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité sociale, pneveut bénéficié du régime de prévoyance mias qu'il luer arpeiapnt dnas ce cas de rpscteeer les cndintoos exigées par la réglementation en veguiur (circulaire DSS du 25 smbpreete 2013).

Le tuax de coottsiian les cadres, l'obligation de cotioastn polanrtae sur la tncrae A tlele que prévue par la covinteonn clvtoice noaliatne de rtriaee et de prévoyance des ceadrs du 14 mras 1947.

6.5.?Portabilité des gratnieas du régime de prévoyance

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du mitenain à titre grātit des getarnias du régime en cas de coitssen du crotant de travail, non consécutiue à une faute lourde, onvuart diort à pisre en crgahe par le régime d'assurance chômage seoln les ciindonots sitneva :

a) Le meitan des gairnteas est apblcpiiæ à copemtr de la dtæ de csoitaen du ctnarot de taiarvl et pdanent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liimte de la durée du dneerir crtaont de tviraal ou, le cas échéant, des drenries cnoratts de tviraal lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mios entiers, le cas échéant aorirnde au mios supérieur, et puor une durée maliamxe de douze mois.

La sssneoiupn des alolacooints chômage puor cause de mlaaide ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le caucll de la durée du mtnieain des gnetaiars qui ne srea pas prolongée d'autant.

b) Le bénéfice du mineitan est subordonné à la cotodniin que les dtios à renetobrsmumes complémentaires aent été orvtues cehz le drneeir employeur.

c) Les graetians meueiatnns du bénéfice de l'ancien salari snot celles en vuigeur dnas l'entreprise.

d) Le mnaitien des gintreaas ne puet crudnoie l'ancien salari à pcoieirv des indemnités d'un mtnoat supérieur à cleui des anoltcalos chômage qu'il auairt perçues au titre de la même période.

e) L'ancien salari jfuiiste auprès de son oinrgsmae assureur, à l'ouverture et au crous de la période de minteian des garanties, des ctnoiidons prévues au présent article, en fransnuoist également les jtficauitss mentionnés ci-après.

f) L'employeur slganie le mtieanin de ces gentaairs dnas le caricetft de tviraal et irmofe l'organisme asuesurr de la ciasotes du cntorat de tviraal mentionnée au pemirer alinéa.

Pour bénéficié du maintien, l'ancien salari diot foriun l'ensemble des jifcfisuttias qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et nmmanoett le jtiaicfstuf de prise en cghare par le régime d'assurance chômage.

En outre, l'ancien salari diot iforenmr l'organisme asesruur de la cateisson du venmreset des anilatoocls chômage losqrue celle-ci ienenrvit au corus de la période de portabilité des dtios de prévoyance.

Le finnecaemnt de ce dissitopif fiat l'objet d'un système de mitauatoliusn intégré aux cntaoitsos des salariés aficts (parts poltnaire et salariale), ptntearmet aux aeinncs salariés de bénéficié de ce dtoisipsif snas peaenmit 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 vuueigr duepis le 1er jvaneir 2022 et de l'application des sutionliatps de l'accord nonatail inrrntfeeeeoposisnl du 17 nebvorome 2017 iuntnisatt le régime AGIRC-ARRCO de ritteare complémentaire et de l'accord nnoaital iptnoefrnneoisrls du 17 nbveorme 2017 retalif à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 arvil 2018.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Dans le crdae et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les pataateerrns suacoix ont souhaité créer un régime de rebmunsmoeret des firs de santé au sein de la bnahcne complétant anisi luer ptuiqloie en matière de ptctrooien sociale.

Grâce à la muuatsiioaltn des riseuqs organisée au naeivu de la bhancre dnas le cdrae de la raocnedaoatmmi prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les paeiernatrs soiuacx inaeurnstt un régime de qualité au mieluler coût puor les eserpnriets et salariés de la bachrne qui graitnat(1) :

? l'accès aux grnateais clioctveels puor tuos les salariés, snas cntodiion d'ancienneté et snas considération ntameomnt de l'âge, de l'état de santé ou de la sioittuan de faillme ;
? un nvaeiu de coevururte adéquat ronaespt sur les geaantris les puls ptrientes ctopme tneu des bnsseois saiocux et creonanits économiques de la bncrae ;
? le bénéfice, puor cuhaqe erpnetise et salariés de la branche, de geairants miieamnls identiques, de tuax de coinotasits négociés et mineautns pnenadt dueux ans asnii que d'engagements sur la qualité de sirvece ;
? un pogiltae pitiraare du régime partmteet d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en arsuesr la pérennité.

Le régime penofnrissuel « firs de santé » développe également un degré élevé de solidarité destinée à pmruvooior une puilotqie avicte de prévention, d'action saciloe puor les poolpuatns les puls fgelrais et de maienitn des ganirates puor crnaites salariés ou aeincns salariés dnas des ctnidonois privilégiées.

La msie en ?uvre d'une procédure de msie en courcnenrce iatrlipae et threpatrnsae ausnsart l'égalité des cddianat dnas le rcpeest de la législation a pimres le coihx par les peiatnearrs saicoux de l'organisme arususer le mieux-disant.

En outre, le présent arccod preemt aujourd'hui de pposoerr une cuuteovrre « firs de santé » rcnaepstet la réglementation des cntatros responsables. Il ilncut le fineaemcnnt du mainetin treiaropme de la cruerovte au bénéfice des aecnnis salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond asusi des oinbgaltois liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à eefft du 1er jniaevr 2016 et fctaiile ansii les démarches puor ceneartis entreprises, nanemomtt les TPE/ PME, puor la msie en plcae d'une cevtroure complémentaire.

7.1. ? Objet et chmap d'application

Suite à l'appel à cencurncore mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 jineavr 2015, le présent arccod insutrae un régime poernsiensfol de rrmusoeenmbet des firs de santé (dénommé régime psosroinenefl de santé) au sein des etsieprns ennrtat dnas le camhp d'application taroirirtel et pfoneoeisrsnl de la civnetonon ceicvlté de la cirendronee miulrcvesite (IDCC 1561). (1)

Il définit les garanties, les coistniaots et luer répartition, la solidarité pneellrsoniose msie en ?uvre asnii que l'organisme recommandé puor l'assurance et la gtoesin didut régime dnas le cdrae de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les ersneptreis au snes du présent accrod s'entendent des enpreetsis dnot l'activité prinpalce au 1er jeanvir 2016 relève du cmahp d'application peonefonsirsl et ttroarreil de la coeonnvtin collective, tel qu'il est défini à l'article 1er de la convention.

7.2. ? Hiérarchie des nremos et aodccrs d'entreprise

Conformément aux acretis L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail, l'accord de complémentaire santé d'une bcnrahe poileslorsnrefe est un thème de négociation aeuuq il ne puet pas être dérogé. En conséquence, auucn aoccrd d'entreprise ne paourrit vnier dnuimier les dtoirs et onalogbiits nés du régime peroisnfnosl de santé visé par le présent accord.

7.3. ? Bénéficiaires du régime pnnrsooeesif de santé et dsiepenss d'affiliation

7.3.1. ? Bénéficiaires à ttire obligatoire

Le présent régime et l'ensemble de ses gtiernaas s'appliquent obligatoirement, dès luer dtae d'embauche, à l'ensemble des salariés de la totalité des eertipsrens rvalneet du chmap d'application du présent accord.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de tvaaril puor mldaaie ou accdenit indemnisés par la sécurité sociale, les salariés dnruat luer congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, des dseisepns d'affiliation peneuvet être exercées par les salariés dnas des cas limitatifs. Elels snot définies à l'article 7.3.2 et meiss en ?uvre sloen des modalités de l'article 7.3.3.

Les ptaanierers soucaix sauhenitot rpleaepz qu'en cas de non-respect des dipstonisois du présent article, les ersieentrps s'exposent puor elles-mêmes et puor l'ensemble des salariés affiliés au régime à un resenedsremt fcaisl et/ ou social.

7.3.2. ? Dsesnpies adsemis puor les bénéficiaires à tirtre obligatoire

En aipticlopoan de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, pnuvet demander, par écrit, à l'employeur une dsspenie d'affiliation à la grntaaie « fairs de santé » :

? les salariés et apeitrpns bénéficiaires d'un cntoart de taairvl à durée déterminée ou d'un cronatt de misios d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cuviorer illdiuvinede suorsitce par aulriles ;

? les salariés et apetniprs bénéficiaires d'un ctnrot de tairval à durée déterminée ou d'un carntot de msison d'une durée au mnios égale à 12 mois, à contodiin de jfitusier par écrit qu'ils snot déjà curoevts à tirtre ivindiduel puor le même tpye de grntaaies ;

? les salariés à tmeeps ptaeirl et anprtpies dnot la citaoiotsn au régime siraet au mions égale à 10 % de luer rémunération btrue ;

? à coontdiin d'en jfieistr chauqe année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en atloicpaipn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sliacoe ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en apotpiilacn de l'article L. 863-1 du code. La denpispe pernd fin dès que le salariés ne bénéfice puls de cttee cutverorue ou ne perçoit puls cttee adie ;

? les salariés déjà ctrvues par une ausncarse illddveilune fairs de santé au mnmeot de la msie en pclae des giarentas ou de l'embauche si elle est postérieure. La dspnisee ne puet jueor que jusqu'à l'échéance du crnatot iuidivendl ;

? à citodnoin d'en jseitfir cauhqe année, les salariés qui bénéficient par alrelius puor les mmes risques, y cipomrs en tnat qu'ayants droit, d'une cuveurtroe cveitloce ranleevt d'un dtospisif de prévoyance complémentaire cfommore à un de cuex fixés par l'arrêté du 26 mras 2012 (notamment salariés à eemyopruls mpeultlis ou en qualité d'ayants dirot affiliés à trtie obligatoire).

En aolppcaitn de la législation en vigueur, aucun atrue cas de dsipense ne proura être accordé.

7.3.3. ? Modalités de msie en ?uvre des dispenses

Pour l'application des cas de dipnesses de l'article 7.3.2, l'employeur drevra se fraie rtemetre un écrit signé par chcuan des salariés dadamnet une dnipssee d'affiliation.

Cet écrit précise ooimienbgraeltt luer rufes d'adhésion et le miotf ecaxt de ce rfuies parmi les cas listés à l'article 7.3.2 et srea accompagné de tuos les jftsfutiiacs nécessaires.

Ces salariés prourront à tuot meonmt rivneer sur luer décision et scitiolelr auprès de luer employeur, par écrit, luer adhésion à la gratnae « firs de santé ».

Dans ce cas, luer adhésion pnrreda effet le ppeeimrr juor du mios qui siut luer demande. Cttee adhésion srea alors irrévocabile.

En tuot état de cause, ces salariés sernot tnues d'adhérer et de cseot à la giaartne « firs de santé » lorsqu'ils csnreeot de

juefsitir de luer situation.

7.3.4. ? Cas pirlutiaecr de bénéficiaires à trtie gratuit

Les salariés en congés maternité ou paternité bénéficient de la psire en cahrge taotle de luer cistotaoi (part eeyulmpor cmmoe salari) par la solidarité du régime pnoresiosfenl de santé conformément au 1° de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

7.3.5. ? Areuts bénéficiaires

Les antays doirt du salarié (tels que définis ci-dessous) ont accès, auprès de l'organisme recommandé par les ptieenaras sociaux, à des einxeonsts fftuvleacis sorieustcs par l'entreprise et cehiosis imivdlniuedenet par chuaqe salari.

Seule l'adhésion du salarié est obligatoire, les salariés pneuveut étendre la cruottrueve de la gtarnaie santé dnot il bénéfice à : ? luer conjoint, cbuocinn ou pacsé (tels que définis ci-dessous) ; et/ ou : ? à luer (s) eanfnt (s) à crahge (tels que définis ci-dessous).

Sont aaynts driot du salarié bénéficiaire :

? le cjononit du paicpntrait non divorcé ou non séparé de crpos jeuidmanceir à la dtae de l'événement dnonant leiu à psatrieton ;

? le prrteaiane lié au ptarcaipint par un pctae ciivil de solidarité (Pacs) ;

? la pnsnoere vinvat en cnbguaoicne aevc le participant. Conformément à l'article 515-8 du cdoe civil, le cniubnaogce est une union de fiat caractérisé par une vie cnommue présentant un caractère de stabilité et de continuité, ertne duex personnes, de sxee différent ou de même sexe, qui vveint en cloupe ;

? les eatfnns à crgahe : snot considérés cmome enftnas à crgahe du participant, les enftas du salarié et de son conjoint, de son peraiartne lié par un Pcas ou de son concubin, s'ils snot eevmnficeett à la caghre du salarié (c'est-à-dire si celui-ci puovorit à lrues bneisos et assrue luer entretien) et sofsiant à l'une des cdiintonos stievnuas :

? ? être âgés de minos de 21 ans et être non-salariés et aoivr la qualité d'ayant dorit au snes de la sécurité sloicae du salarié, de son conjoint, de son prnaertae lié par un Pcas ou de son cuonbcin ;

? ? être âgés de monis de 26 ans, et suos réserve de fnriour aelneenmlt tuot juicsitfiatf de luer saioiuttn :

? ? ? être à la rhcchree d'un peirmer epmoli et iintcrss à ce ttire au Pôle elmpoi ;

? ? ? ou ecrexer une activité rémunérée luer praurcnnot un rveenr meusent inférieur au RSA mseneul ;

? ? ? ou bénéficiar d'un carntot d'apprentissage ou de potsoierlifionasnan ;

? ? ? être âgés de mnios de 28 ans, être non-salariés, rcuneons à chgrae par l'administration ficasle ou non imopalebss et jfiisetur de la prtusoie d'études snaeiordecs ou supérieures à temps pelin dnas un établissement pliubc ou privé.

? ? ? quel que siot luer âge, suos réserve qu'ils soinet anettits d'une infirmité tleee qu'ils ne puveent se livrer à aucne activité rémunératrice et que l'invalidité ait été rcnuoene aavnt luer 21e aesiavrriane ;

? ? les eaftnns raslnsmiept l'une des coodinints énumérées ci-dessus au trite dsluqees le salarié vsree une poseinn anilaeimre vnenat en déduction dnas le cculal de l'impôt sur le revenu.

7.4. ? Les gtirneaas du régime pfsninsooreel de santé

Les gnaeatirs du présent régime, prévues puor iotnifamorn en anxene au présent accord, snot établies sur la bsae de la législation et de la réglementation de la sécurité scloiae française en vuuiger au mmeont de la pisre d'effet du présent accord. Eells sonret rvuees en cas d'évolution de la

règlementation.

Les gtnareias prévues par le régime pseonsrofinl de santé cnpomeernnt des piaterosnts santé cvnoaurt le rbeerouemnsmt des faris de santé, des aetc de prévention ansii qu'une gaairnte aascisntse santé.

Les sluees liimets ou euncisxlos de gntaeiars snot mentionnées à l'article 7.4.1.2 du présent accord.

La caitsoiton à la gatanrie santé du régime fiat bénéficiar le ptaipaintc de l'ensemble des giraantes proposées par le régime ponsoienesrl de santé (garantie santé + gntiare asnsticase + atecs de prévention).

Pour oirvir dirot aux prestations, le salarié diot fiare ptriae de la pooauipltn cerotvue tlele que définie à l'article 7.3 du présent accord.

L'employeur pruroa lienembrt négocier au sien de son etiepsrrne les cnitonidos d'une cvoruertue complémentaire santé supérieures aux gntaaires conventionnelles, lleualqe derva être constatée dnas un atce jrquidiuie itnrnee à l'entreprise, rveaenlt de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

À ce titre, au-delà du régime de bsae oaglioibre cnrouvat le suel salari, l'entreprise a nnmteaomt la possibilité de suocrsie à duex otopins fcvealtuatis pnettamert aux salariés d'améliorer les pnattersios du régime de base.

Ces otnopis ont été définies par les parenatiers siaocux et bénéficient de cionoditns tiaferiras privilégiées, car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 7.8.1 du présent accord.

Les epenetsrris puonorr y scoriusre siot dnas le cdare d'une adhésion cleilocvte facultative, siot dnas le crdae d'une adhésion ceciltvloe obligatoire.

En cas d'adhésion cectivlloie facultative, les modalités de soicuitrpson de l'option (passage de la bsae à l'option, de l'option à la bsae ?) snot définies catlnnuleecoemrtt auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des diotrs aux gnaariets du régime pionfssenerol de santé :

? caocrnnent les salariés, les dtiors à gniaatre snot oeruvt puor tuos les fiars engagés au cuors de la période de garantie, et ce qllue que siot la dtae de la mldiae ou de l'accident qui est à l'origine des snios ;

? ceranncont les ponsernes cevetuors à trite facultatif, dnas le cas où l'adhésion du salarié suel est obligatoire, les dorits à gainrtae snot otvures au puls tôt :

? ? à la même dtae que cuex du salarié si le coihx est fiat lros de l'affiliation de ce deirner ;

? ? au pimreer juor du mios qui siut la dtae de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension familiale, si elle est fitae à une dtae différente de l'affiliation du salarié.

7.4.1. ? La gntaaie fairs de santé du régime peoensrofinl de santé

7.4.1.1. ? Ltise des pstnartoeis de la graainte santé du régime ponsieorfesl de santé

Les gnaraetis du régime psofonreeinl de santé ont été rveevs et modifiées, à cetmopr du 1er javnier 2020 et à terte informatif, solen le tbealau roedpruit en annexe.

Les psainoertts du tbleau ci-dessous snot exprimées suos déduction des pnoarsietts de la sécurité scloiae hoirms puor lagantie optique.(2) (3)

	Nature des frais	Base obligatoire	Option 1 (y cprioms base)	Option 2 (y crmopis base)
	Les rnutombeeermss inntnireevnt y cmprios le rsurbnmeemet de la sécurité sialoce française dès lros qu'elle intervient.			

		Frais de séjour			
		En établissement conventionné ou non conventionné	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
		Honoraires			
Hospitalisation [1] en établissement conventionné ou non	Praticien adhérent aux dpefioitss de ptaiuqre tfariirae maîtrisée*	Praticien adhérent aux dpefioitss de ptaiuqre tfariirae maîtrisée*	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
		Praticien non adhérent aux dissitofpis de puatique trifairae maîtrisée*	100 % de la BR	120 % de la BR	200 % de la BR
	Forfait jnurloaeir helpiotasir [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 aoiiodptn (prime de naissance)					
	Par enfant	?	100 ?	300 ?	

Honoraires médicaux				
Consultation ? viiste ? ctloitnusaon en ligne				
chez un généraliste				
	Adhérent aux diistfopsis de ppiartue tifiaarre maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux dtipisifoss de paiputure traariife maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
chez un spécialiste				
	Adhérent aux dipssotifis de piurqate traifirae maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux dsstiiopfis de pratiuqe tafaiirre maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
Actes teneihcuqs médicaux				
	Adhérent aux doissftpis de prqiatue tirfaarie maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux diitsfopss de paieuqtre tifriaare maîtrisée*	120 % de la BR	150 % de la BR	200 % de la BR
Actes d'imagerie médicale				
	Adhérent aux dtiipsfsios de prqatiue triarifae maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Non adhérent aux diptoisisfs de prquatiue triaifrae 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 enxmeas 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 adies aieutvds et optique	100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
Frais de tsnopprt sanitaire				
	Ambulance, txai conventionné ? hros SUMR [11]	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR
Cures thermales				
	Honoraires, fifaotrs de srnvullciaee 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 pcrseits non remboursés par la sécurité scoiale ? par an et par bénéficiaire	?	60 ?/ an/ bénéficiaire	150 ?/ an/ bénéficiaire
Médecine aldiinedtnoe et de prévention sur présentation d'une fcutrae oialrigne établie par le pornofensesil non remboursée par la sécurité sialoce ptricrese par un médecin				
	Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue, pohyrmatioicscn puor enfant, coliauttsnon diététicien	-	Jusqu'à 2 fios par an/ bénéficiaire limitées à 30 ?/ séance	Jusqu'à 3 fios par an/ bénéficiaire limitées à 50 ?/ séance

Soins cnarouts
auprès d'un
peeonfissornl
conventionné ou
non

Dentaire auprès d'un professionnel		Soins et prothèses 100 % santé**					
		À cepmotr du 1er jaivner 2020 puor les connroeus et berdgis et dès le 1er jvnaier 2021 puor les atrues prothèses du paeinr dentaire.		Sans rtsee à peayr [12]			
		Soins					
		Soins conservateurs, endodontie, phoilrapyx bucco-dentaire	100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR		
		Inlay/ onlay	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR		
		Prothèses ateurs que 100 % santé					
		Panier à tfiars « modérés » :					
		Prothèses draitnees remboursées par la sécurité silacoe (couronne transitoire, inlaycore, courrone définitive, bridge, getse complémentaire, prothèse aombilve ou réparation)	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR		
		Panier à tarfis « leibrs » :					
		Prothèses dantriees remboursées par la sécurité saiolce (couronne transitoire, inlaycore, conunore définitive, bridge, getse complémentaire, prothèse avobilme ou réparation)	160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR		
		Implantologie					
Fausse racine et peiilr iaitnlrampe non remboursés par la sécurité slacie ? limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire/ Scanner, psoe de l'implant, piiler irnlaptamie ? limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire		?	?	500 ?			
Orthodontie [7]							
Remboursée par la sécurité siloae ? par semterse de treianemtt et par bénéficiaire		160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR			
Équipement 100 % santé (classe A)			Sans rste à payer				
Équipement ature que 100 % santé (classe B)							
Optique équipement (1 mutnroe + 2 verres) Pour tuos les cas de renouvellements, y coirmps anticipés, se référer aux cintndoios générales	Dans le réseau KILAIXA [9] tirafs négociés et retse à cgrhae minoré (termes exculs de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.)	par vrree spmlie *****	58 ?	121 ?	160 ?		
		par vrere cmxepole *****	98 ?	178 ?	270 ?		
		par verre très ceoxmple *****	132 ?	236 ?	328 ?		
		par mtonure de letnetus *****	35 ?	81 ?	100 ?		
	Hors réseau KIALIXA (termes eculxs de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.) [9]	par verre splime *****	50 ?	105 ?	160 ?		
		par verre cpmeloxe *****	85 ?	155 ?	235 ?		
		par verre très clexpome *****	115 ?	205 ?	285 ?		
		par mrountre de lttenues *****	30 ?	70 ?	100 ?		
Lentilles							
Lentilles pcstrieres remboursées par la sécurité siloae ou ltleilnes prescrites, y corpmiss jetables, non remboursées par la sécurité sociale			200 ?/ an	250 ?/ an	300 ?/ an		
Chirurgie oupqite réfractive							
Par ?il par bénéficiaire par an		100 ?	175 ?	250 ?			
Jusqu'au 31 décembre 2020							
Appareil aidituf remboursé par la sécurité socilae ? par an et par bénéficiaire		100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR			
À cmtoper du 1er jaivenr 2021	Renouvellement par aaprepil tuos les : 4 ans						
Équipement 100 % santé** (classe I ? ***)			Sans rtese à payer [13]				
Aides aeuittdvz ou équipement par oreille	Équipement artue que 100 % santé (classe II ? ***)	Limité à 1 700 ? TTC par adie atiivdue (hors accessoires) y cpiroms le reonreusbmmet de la sécurité sociale					
		Bénéficiaire dnot l'âge est ? à 20 ans ou atetnit de cécité ? ****	100 % de la BR	122 % de la BR	122 % de la BR		
		Bénéficiaire dnot 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 rmroumeebsnt de la sécurité sociale.

BR ? SS = Bsa de rmneumresoebt rntueee par la sécurité scoalie monis le rebsnmembreut de la sécurité sociale.

DE = Dépense ecftvife : mtnaont ttaol des dépenses engagées déduction ftaie du rbeesorunemmt de la sécurité sociale.

TM = Tekict modérateur : différence entre la bsa de rmeuobeemnsrt et le mnnotat remboursé par l'assurance mldiae ogbroaitile (avant aplcpaiotn sur celui-ci de la piaapocititrn foartiaf d'un eruo ou d'une franchise).

RO = Régime

* ? Disiotfsips de puteiaqrs triiaefars maîtrisées OPATM ou OPTAM-CO (en crriguhe et obstétrique) : en adhérant à ces options, les psrninfooleses de santé s'engagent à liemtr lreus dépassements d'honoraires dnas des cooinintds établies par la convention. Puor soiavr si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le stie annuairesante. ameli. fr est à la dpiiosotsn de tous.

** ? Tles que définis réglementairement : dpsiisof 100 % santé par luequel les assurés cuetovs par un contratt de complémentaire santé rasspbenole peeunvt bénéficiier de cenraets piraosttens d'optique, d'aides aueditivs et de prothèses dneteiars définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance mldiae otigoarbe et les complémentaires santé, dnc snas fairs rtanest à luer charge, suos réserve que les pifnsolsrenoes de santé rcentpeset les tifras muaxmmis fixés.

*** ? Vior la lsite réglementaire des ontpios de la lsite A et de la liste B dnas les cntndoiois générales.

**** ? La cécité se définit par une acuité vslulee inférieure à 1/ 20e après correction.

***** ? Y cpormis le rsrneoemmbet de la sécurité sociale.

[1] ? En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hros crihugire esthétique.

[3] ? Hros établissements médico-sociaux (maison d'accueil spécialisé, moisan de retraite, EHPAD), tles que définis à l'article L. 312-1 du cdoe de l'action sicaloe et des familles.

[7] ? Les fifraots snot calculés et proratisés sur la bsa d'un smreeste de traitement.

[9] ? Les pteinrostas dnas le réseau KAXILIA et hros réseau ne snot pas culumtaives (termes elcxus de l'extension par arrêté 2 airvl 2021, JO 13 avril). La pisre en carghe des psnaiettros indiquées, remboursées par la sécurité sociale, est assurée a miimma au tecikt modérateur.

[11] ? SUMR : Srvice médical d'urgence régional. Oiarstaoginn régionale mtentat à la doitiopissn du SMAU une aucnalmbe médicalisée permettait d'assurer les pereirms snios et le trnoasprt d'un mdaale dnas un srievce hospitalier.

[12] ? Dnas la lmitie des fiars réellement engagés et des hoeraoirns lmiites de faauttcoirn définies aux cotdionins générales.

[13] ? Dnas la lmitie des fiars réellement engagés et des pirk lmiets de vtene définis aux cdtninoios générales.

7.4.1.2. ? Liimtes et elnxsocius de garanties

La gaaitnre santé du régime psoornieenfl de santé tllee que définie précédemment ne s'applique pas en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité silocae ou pratiqués par un prososnineeefl de santé non autorisé à euecffter de tles dépassements qui ne snot pas pirs en charge.

Par ailleurs, la gtrinaae fairs de santé retcespe les citonidons énumérées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hros poarrucs de soins, la cuoboirittnn firfaortae et les fnhscieras médicales ne dnonent pas leiu à remboursement.

En outre, snot ecexuls de la grniaate teouts les dépenses, snios ou interventions, non psries en cgrhae par la sécurité sociale, suaf puor les cas expressément prévus dnas le telabau de garanties.

Le ttoal des rtembseunoemrs du régime de bsa de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tuot artue onimasrge complémentaire ansii que les pénalités financières et la ciiboutntorn fifaortaire ne puet excéder le mntnoat des dépenses réellement engagées.

7.4.2. ? Les atces de prévention du régime pfnosonseierl de santé

Comme l'indique le taalbeu de garanties, le régime psneofeinorsl de santé pernd en charge, puor caqhue bénéficiaire, l'ensemble des atces de prévention à la hetaur du tecikt modérateur.

À trite indicatif, les actes définis dnas le taaebu ci-dessous snot pirs en charge.

	Base otorbaliige régime pereioonfnss de santé	Option 1	Option 2
Scellement plopqrctiyhae des puits, snlolis et fursesis (SC8)	Oui	Oui	Oui
Un détarrage aunenl cepplot sus ? et sous-gingival en 2 séances mxuiamm (SC12)	Oui	Oui	Oui
Bilan du lnage oarl et/ ou blian d'aptitudes à l'acquisition du lanage écrit (AMO24) (enfant de monis de qazturee 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 toulebrs de l'audition cehz les poneerns âgées de + de 50 ans puor un des actes prévus : ? audiométrie tlonaie ou volcae ; ? audiométrie tnloae aevc tympanométrie ; ? audiométrie vcaole dnas le briut ; ? audiométrie tanloe ou vloace ; ? audiométrie tnaole ou voacle aevc tympanométrie.		Oui	Oui
Acte d'ostéodensitométrie rmrbalesobue par l'assurance mdaalie olribigtaoe limitée aux femems de puls de 50 ans, 1 fios tuos les 6 ans	Oui	Oui	Oui

<p>Les vñconiatacs saitvuens selues ou combinées :</p> <p>a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges</p> <p>b) Clchueuqoe : aavnt 14 ans</p> <p>c) Hépatite B : aanvt 14 ans</p> <p>d) BCG : avnat 6 ans</p> <p>e) Rubéole puor les acndloeseets qui n'ont pas été vaccinées et puor les femems non immunisées désirant un enfant</p> <p>f) Huliaphmeos ifuealnz B</p> <p>g) Vicioacatnn ctrone les ioftnecins ievvnsias à peqmuonceous puor les etnanfs de mions de dix-huit mois</p>	Oui	Oui	Oui
---	-----	-----	-----

Afin d'assurer l'équilibre stururcel des gaaenitrs de la branche, le régime pneessonrifol de santé met en œuvre une pqiltoieu avtice de prévention dnot les onrteiotinas snot définies à l'article 7.9 dnas le cdare de la solidarité du régime profeseinosnl de santé.

7.4.3. ? La gintaare assianstce santé du régime pefroenssinol de santé

Chaque bénéficiaire du régime pseofoinnsrel de santé bénéficie d'une gtaarnie dtie « asncistsae santé » nomaenmtt en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès dnot les cionoitnds snot définies ccolerlateemnunt par l'organisme ausruesr recommandé à l'article 8.1.

Elle peremt asusi l'accès à des cnlioses en cas de ligetis suite à un atce médical ou un pdouirt de santé.

7.5. ? Mintniaes et cdninooits de sosenupisn des gaiarnets du régime pofneroeinssl de santé

7.5.1. ? Mtainein des garnetais du régime psnfrnoieeois de santé dnas le cdare de la portabilité

Les salariés bénéficient du mneitan snas conratierpt de contiaisos des greitanas du régime en cas de csaieostn du crantot de travail, non consécutive à une fuate lourde, ounravt dorit à psrie en chrage par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité santé ») dnas les condintois de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sloacie :

? le mainten des genairats est alabipclpe à cpmeter de la dtae de cisestoaon du cnartot de traavil et pdaennt une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dnas la lmitie de la durée du dnierer crtoant de tairavl ou, le cas échéant, des denriers ctaronts de taairvl lorsqu'ils snot consécutifs cezh un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aniorrde au norbme supérieur, snas pvouior excéder 12 mios ;

? le bénéfice du mnaetiin des gareitans est subordonné à la cionidtn que les dotirs à renoteumrmesbs complémentaires aenit été oruvets cezh le dnereir eelyupmor ;

? les giteanars mteianenus snot celels en viuuegr dnas l'entreprise ;

? l'ancien salarié jufstiie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de menaiitn de garanties, des cdiotinons prévues au présent article, en fronssianut également les jtfaufctisis mentionnés ci-après ;

? l'employeur snlagie le meaiintn des gtaaries dnas le ctaicrfet de traavil et irfmone l'organisme auuessrr de la csieosatn du crnoatt de travail.

Ces ditionpoisss snot alilabeppcs dnas les mêmes cniotdinos aux anyns diot du salarié qui bénéficiaient eivfmeetcenf des gtaaeirs à la dtae de cotisaen du caonrt de travail.

Ce mtaein est financé par un système de mlaiustoituan intégré aux canitsoios des régimes faris de santé de l'ensemble des salariés ecnroe en activité, aucnue coisaotn n'étant due, dès lors, par l'entreprise et le salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot firunor l'ensemble des jutsffitaics qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et natnemmot le jsuiafcitif de vreemenst des acnloiotlas chômage du mios cpdnrsornaot à culei puor llueseelqs les psanoriets snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la cseotsan du vesemnrt des aionooclaos du régime d'assurance chômage lousque celle-ci iertnnieut au cuors de la période de portabilité des droits.

En tuot état de cause, le mateiinn des graaeints csesse à la dtae à lueqlae l'ancien salarié ne bénéfice plus, définitivement et tatlnmeeot des altooiclans du régime d'assurance chômage pdanent la période de mateiinn de cortuvreue (notamment en cas de rpreise d'une activité professionnelle, de retraite, de ratdaioin des lietss du Pôle emploi, de décès).

La sesspniuon des alalnoctios du régime d'assurance chômage, puor cuase de maildae ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur le caucl de la durée du meitann des grnaeiat qui ne srea pas prolongée d'autant.

7.5.2. ? Mientian des gntateairs du régime pnsfrnooeil de santé aux acnines salariés non bénéficiaires de la portabilité ou antyas droits

7.5.2.1. ? Bénéficiaires de ce maintien

Conformément aux ditsoipinoss de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi Évin, les gtnaerais du régime poofeseinrsl de santé puevent être maintenues, snas conioidtn de période prabiotre ni d'examens ou qesinanoeutirs médicaux, au porif des posenrnes sutiaeavns :

? les aniecnis salariés bénéficiaires de pnretstaios d'incapacité ou d'invalidité ;

? les aicnnes salariés bénéficiaires d'une peosnin de rrttaiee ;

? les acnenis salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un rveenu de realcmmeepnt ;

? les psrnenoes gatnaries du cehf de l'assuré décédé.

Le régime poersoneisn de santé élargit le bénéfice du miitann des gntateais au pfiort des aincens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un rveneu de remplacement.

7.5.2.2. ? Cidnitonos de ce maintien

Les tuax de cstaotois des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus snot définis au pnoit 1 de l'article 7.6.1 du présent accord.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lros de la ctseosian du cnrtaot de travail, ou lros du décès du salarié, l'organisme ausruesr asdrseera la poiorpston de mnaieitn ideudvniil de la ceuorturve aux intérêssés au puls trad dnas le délai de duex mios à ctpmeor de la dtae de ciosstaen du cnrotat de tvaaril ou de la fin de la période du minitaen des gteraanis au terte du dtipisisof de portabilité santé exposé à l'article 7.5.1 ; ou du décès du salarié.

Les intérêssés peeuvnt en firae dñimreceett la ddemande auprès de l'organisme aseursur dnas les 6 mios sianuvt la csositaen du ctrnoat de tvarial 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 pirnstaotes maneutenis snoet iueedqitns à cllees prévues par le présent accrod au pofirt des salariés.

Le nuavoeu cronatt prévoit que la gnaairte pnerd effet au puls trad le lmiaednen de la demande.

7.5.3. ? Ciontdions de mieatinn des gtiaenras du régime pooiefnerssl de santé en cas de supseonism du catonrt de travail

7.5.3.1. ? Suoessnpin des gntaaries du régime ponsfsnereiol de santé

Le bénéfice des geraaitns du présent aorcc est ssenpudu de

pilem driot puor les salariés dnot le ctarnot de traival est suspendu.

La snoespiusn iinveetrnt à la dtae de la csetosian de l'activité pflenrsonlseoie dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la reipse efctvfeie du tavrail par l'intéressé, suos réserve que l'organisme aserurus en siot informé dnas le mios de la reprise. À défaut, les gtiaranes ne pnnrerodt effet qu'à cetmpor de la réception par l'organisme assruuer de la déclaration ftaie par l'entreprise.

Pendant la période de sipesnsoun des garanties, acnuue cittooasn n'est due au tirte du salarié concerné.

7.5.3.2. ? Cas de minaiten des gtrnaeais du régime peonifsnrsoel de santé

Les gneaairs prévues par le présent régime snot mneatiunes au poifit du salarié dnot le crotnat de tiavarl est snusdpeu puor la période au trte de lqaeulle il bénéfieie d'un meitnain de salaire, toatl ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sicaloe puor maladie, accident, ou d'adoption. Dnas ce cas, il est précisé que l'employeur cuntnioe d'appeler et de veesrr les ctaiosonts coaedensrrontps (salariales et patronales). (4)

En outre, les gartieans du présent régime peuvent être muetnancies à la dhemdae des salariés dnot le cortnat de tviaarl a été snpeusdu en dorhes des cas mentionnés ci-dessus. Dnas ce cas, les gneiatras du régime peninoseorsfl de santé snoert

	Régime de bsaé conventionnelle	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié suel en obligatoire	1,23 %	1,79 %	2,28 %

? Eeixotsnn de la curvortuee oliogibrtae du salarié (choisi par l'entreprise) à son cijonnt et/ ou ses enfatns :
(Le salarié décide d'étendre la cteourvrue dnot son epnerrsle le

accordées meyonaant le venrsemet de la totalité des cntisaotios du régime (salariales + patronales) par le salarié dnas les cotonnidis traeiarifs définies au pinot 1 de l'article 7.6.1.

7.6. ? Cotisations(5)

7.6.1. ? Tuax de ciaostotn du régime possenifenrol de santé

La ctioasoitn des salariés diffère en ftoincon de luer régime d'affiliation ; siot ils relèvent du régime général d'assurance maladie, siot ils relèvent du régime laocl d'Alsace-Moselle.

Afin de mnnaieitr un naiveu de crotueuvre global, régime de bsaé puls régime complémentaire, iitdenque puor tuot salarié en France, quel que siot le département dnas luquel il exerce ses fonctions, les ctinscoatis des salariés bénéficiaires du régime lcaol Alsace-Moselle snot réduites en conséquence.

1. ? La cistotaoi aux greitnaas du régime pfnoiseisenorl de santé (incluant le feemfannct de la portabilité santé défini à l'article 7.5.1), exprimée en pgeocutrane du pnafold munesel de la sécurité slciaoae est égale à :

Régime général

? Régime cihosi par l'entreprise, en régime oigitobrlae puor tuos ses salariés :

	Régime de bsaé conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cojnniot et assimilé	1,32 %	1,91 %	2,44 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

? Eoxisnt de la cuevtuorre à un naeviu supérieur :
(Le salarié décide de pdrenre un naeviu de cvorteuure supérieur

fiat bénéficiar de façon oibaitolrge à son cijnnooit et/ ou ses etnfans ? cteouvrres facultatives)

au naeviu olbatigiroe d'entreprise et éventuellement d'étendre la gaatrnie de ses aytnas 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 %

Régime lcaol Alsace-Moselle

? Régime cihosi par l'entreprise, en régime otaoligribe 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 %

? Eonisxt enojont et/ ou ses ennfats :
(Le salarié décide d'étendre la cverortue dnot son etsprenire le

fiat bénéficiar de façon ogialbotre à son conojnt et/ ou ses eanntfs ? crreuvtoeas facultatives)

	Régime de bsaé conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cijonnt et assimilé	0,79 %	1,38 %	1,91 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

? Exnseoit de la crrvteuoie à un nveau supérieur :
(Le salarié décide de prnrede un nviaeu de crevtuore supérieur

au nivaeu ogtloirabie d'entreprise et éventuellement d'étendre la gairane de ses antays 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 cotisation du salarié sujet à la charge par l'employeur sur la « bsaemumimcovlnlinntnoeee ».

Les cotisations décrites « option 1 » et « option 2 » s'ajoutent à la cotisation de la bsaemumimcovlnlinntnoeee. Elles peuvent être :

? soit à la charge de l'employeur ;
? soit réparties entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte judiciaire instituant ou modifiant les garanties civiles dans l'entreprise.

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut étendre le bénéfice du régime prévoisien aux membres de sa famille en suscrivant aux deux options facultatives pour le même niveau.

de gitarane dont il bénéficie : soit le « régime de bsaemumimcovlnlinntnoeee » contenant le minimum conventionnel, soit l'« option 1 » ou l'« option 2 ». Les cotisations mentionnées s'ajoutent à sa cotisation.

2. ? La cotisation aux garanties du régime prévoisien de santé pour les bénéficiaires visés par les articles 7.5.2.1 et 7.5.3 est égale à :

Régime général

a) Retraités :

	Régime bsaemumimcovlnlinntnoeee	Option 1	Option 2
Salarié sujet à la charge obligatoire	1,84 %	2,68 %	3,41 %

Si le salarié avait étendu la cotisation obligatoire du salarié

(choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime bsaemumimcovlnlinntnoeee	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé de retraité	1,98 %	2,86 %	3,66 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

b) Loi Évin non retraité :

	Régime bsaemumimcovlnlinntnoeee	Option 1	Option 2
Salarié sujet à la charge obligatoire	1,59 %	2,31 %	2,95 %

Si l'ancien salarié avait étendu la cotisation obligatoire du salarié

(choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime bsaemumimcovlnlinntnoeee	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	1,71 %	2,47 %	3,16 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

Régime local

a) Retraités :

	Régime bsaemumimcovlnlinntnoeee	Option 1	Option 2
Salarié sujet à la charge obligatoire	1,11 %	1,95 %	2,68 %

Si le salarié avait étendu la cotisation obligatoire du salarié

(choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime bsaemumimcovlnlinntnoeee	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	1,18 %	2,06 %	2,86 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

b) Loi Évin non retraité :

	Régime bsaemumimcovlnlinntnoeee	Option 1	Option 2
Salarié sujet à la charge obligatoire	0,96 %	1,68 %	2,32 %

Si le salarié avait étendu la cotisation obligatoire du salarié

(choisie par l'entreprise) à son conjoint et/ou ses enfants :

	Régime bsaemumimcovlnlinntnoeee	Option 1	Option 2
Facultatif conjoint et assimilé	1,02 %	1,78 %	2,47 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes bénéficiant du statut de gérant du régime. Elles peuvent bénéficier auprès de l'organisme recommandé d'un statut au titre de la solidarité du régime prévoisien de santé.

arcocd paixtria dnas les limites prévues par la loi.

3. ? Mise en place des cotisations

Les taux de cotisations du présent article sont fixés pour une durée de deux années à moins près d'évolutions législatives, réglementaires ou désengagement de la sécurité sociale visant à faire les cotisations d'équilibre du régime prévoisien de santé.

À l'issue, les cotisations sont révisées chaque année par

7.6.2. ? Attestation de la cotisation mensuelle de la sécurité sociale (valeur au 1er janvier 2015 de 3170 ?).

7.7. ? Règles relatives à l'instauration du régime prévoisien de santé en fonction de la situation de l'entreprise

Tous les salariés bénéficiant du régime défini à l'article 7.3 doivent, à la date du 1er janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 7.4.

À cet effet, toutes les personnes nées depuis le 1er janvier 2016 à un moment donné d'assurance (mentionné à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989) pourront se conformer aux obligations du présent régime préférable au régime précédent qui entre en vigueur à cette date.

Le chef de l'organisme recommandé visé à l'article 7.8.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime préférable en matière de protection sociale : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs ?

Toutes les personnes n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent pas être assurées ni meillor le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de saufdispositions aux vérifications visées à l'article 7.11.

7.7.1. ? Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garantie 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, à minima, l'ensemble des prescriptions du régime préférable de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1er janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise engage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime préférable ou financées par le plus de 50 % par l'entreprise, les garanties santé et leur fonctionnement 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 situation de santé antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime préférable de santé.

À ce titre, il devra notamment vérifier à ce que :

? chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime préférable de santé ;
? la part de la participation au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime préférable de santé « Basé sur la participation au régime préférable de santé » pour le salarié suel ;
? le régime intérieur respecte bien les dispositions de l'article 10 et prévoit au moins les mêmes garanties spécifiques ;
? les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les personnes salariées soient au moins aussi favorables que celles du régime préférable de santé.

7.7.3. ? Détermination de la conformité d'une situation de santé antérieure

En présence d'une situation de santé antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime préférable de santé (article 7.7.2) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. ? Le contrat de travail doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dépendance d'affiliation) ;
2. ? La couverture doit être étendue et respecter les définitions du régime préférable de santé ;
3. ? La situation individuelle de tout salarié couverte antérieurement au 1er janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime préférable de santé défini par le présent accord.

S'il ne bénéficie pas d'une protection prévue par le régime professionnel, il devra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un taux de participation égal à 50 %.

Toutes les vérifications ci-dessus sont réalisées dans la même mesure que celles qui avaient précédé 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 délégations syndicales, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime

professionnel.

7.8. ? La mutualisation professionnelle(1)

7.8.1. ? Où l'organisme recommandé pour la mutualisation professionnelle

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties 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. Le siège social est à Paris (75009), 21, rue Lafitte.

L'organisme recommandé est chargé de prévoir un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment la conséquence suivante : il s'oblige à accueillir l'adhésion de toutes les entreprises affiliées dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne paient pas le droit à la sécurité sociale au profit proposés en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie de santé complète aux priorités du régime proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie.

Malakoff Médéric Prévoyance est chargé de gérer, pour les entreprises affiliées ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fond de solidarité défini à l'article 7.10.2.

7.8.2. ? Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle

L'organisme est recommandé pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission préfectorale de branche, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1er janvier après la date de l'organisme recommandé, par l'intermédiaire 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 doivent procéder au réexamen des conditions de couverture au moins tous les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime préférable de santé au 1er janvier 2016 du présent accord.

7.8.3. ? Comptes de résultats et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la commission préfectorale les documents 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 documents approuvés, la commission préfectorale propose aux assurés l'affectation des éventuels excédents après constatation des pertes et réserves légales et conventionnelles.

Tous les éléments favorisant l'établissement des comptes de résultats en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les documents signés entre les partenaires sociaux du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime préférable de santé.

L'organisme recommandé doit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans son rôle de suivi du régime, la commission préfectorale vérifie notamment :

? l'application et l'interprétation du présent accord garantissant le régime préférable de santé ainsi que ses dispositions ;
? l'étude de l'évolution de la couverture santé et des conditions de fonctionnement de celle-ci ;

? l'examen des comptes de résultats et bilan financier périodique par l'organisme assuré ;
? le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
? la négociation avec l'organisme partie recommandé notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des tarifs ;
? l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche plurinationnelle ;
? l'étude des situations demandées à l'organisme recommandé pour la qualité de service et gestion ;
? la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
? le pilotage et la définition du degré élevé de solidarité du régime préfinancé de santé mis en œuvre par l'organisme partie recommandé ;
? l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour tous ces tâches, la commission paritaire peut déterminer l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

7.9. ? Dégré élevé de solidarité du régime préfinancé de santé

Le régime préfinancé de santé prévoit l'obligation de verser à tous les salariés et aux deux tiers de la branche préférablement le bénéfice d'une action sociale dans l'institutionnelle, sur présentation de documents dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime préfinancé de santé, est mis en œuvre.

7.9.1. ? Accords de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime préfinancé de santé prévoit :

? le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques préélevés qui pourront revêtir la forme de rôles de la pluviotique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programmes de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les accords de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et certains permis en termes de formation à la sécurité sociale ;

? la mise en charge de personnes d'action sociale pour assurer la coordination et la gestion des risques.

? à la demande de l'organisme recommandé : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de services individuels aux salariés, aux salariés, et aux enfants handicapés ;
? à la demande de l'organisme recommandé : des aides financières à la prestation d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés, aux droits, ou des aidants familiaux.

Les partenaires sociaux se réuniront au cours de la 1re année de fonctionnement du régime pour définir le détail de ces accords de solidarité.

7.9.2. ? Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations fixes définies à l'article 7.6 versées par les entreprises dans le champ d'application du présent accord et aux organismes sociaux recommandés à l'article 7.8.1.

Il garantit la mise en œuvre des accords de solidarité spécifiques du régime préfinancé de santé définies par l'article 7.9.1.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé à charge, pour les entreprises, de verser au respect des accords de solidarité spécifiques du régime préfinancé de santé nommément auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, dans le contexte des résultats, sur décision annuelle de la commission paritaire après consultation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de déterminer notamment :

? la mise à disposition de moyens humains et matériels par l'organisme pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;

? de déterminer les modalités normatives les meilleures de prévention ainsi que les règles de financement et les modalités d'attribution des actions d'action sociale décidées par les partenaires sociaux de la branche ;

? la réalisation de la politique d'action sociale, de services et d'entraide auprès des salariés, aux droits et aux salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime préfinancé de santé déterminée à l'article 7.9.

(1) Le 2e alinéa de l'article 7 et le 1er alinéa du point 7.1 de l'article 7 ainsi que l'ensemble des articles du point 7.8 sont étendus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositifs de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, qui prévoient que les accords qui sont négociés sont complémentaires des salariés dans un ou plusieurs organismes complémentaires devant comporter une clause fixant dans quelle circonstance, qui ne peut excéder cinq ans, les modalités d'organisation de la ratification des accords de solidarité.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(2) Le tableau de garanties présenté au sous-titre 7.4.1.1 est étendu dans sa réserve de la prise en charge du foyer partiel d'urgence, entré en vigueur le 1er janvier 2022, conformément aux dispositions des articles L. 160-13 et L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(3) Le tableau de garanties présenté au sous-titre 7.4.1.1 est étendu dans sa réserve du respect du caractère des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du rôle de modérateur des séances d'accompagnement pour quelques personnes prévues par L. 162-58 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(4) Le 1er alinéa du sous-titre 7.5.3.2 est étendu dans sa réserve du respect des dispositions du règlement 1460 de la sécurité sociale complémentaire du BSOS qui prévoient la nécessité de maintenir les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, tel que modifié par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(5) Le point 7.6 est étendu dans sa réserve du respect des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, tel que modifié par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 8 - Congés supplémentaires En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Outre les éventuels jours de congés supplémentaires prévus résultant de l'application des dispositions de l'article L. 3141-23 du code du travail relatives au fonctionnement des congés payés, la durée d'un congé payé normal est augmentée à trois mois de deux jours ouvrables après vingt ans de service continu dans la même entreprise, de quarante jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente.

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

Article 9 - Congé supplémentaire pour hospitalisation d'enfants à charge

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

Article 10 - Congés pour événements familiaux

En 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 :
? quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
? trois jours pour chaque naissance suivie à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même événement en vertu de l'article L. 3142-1 du code du travail ;
? un jour pour le mariage d'un parent ;
? trois jours pour le décès d'un conjoint, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
? deux jours pour le décès d'un enfant ou pour l'arrivée d'un enfant de moins de vingt-cinq ans et seul 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 crise cardiaque et pour l'assistance ;
? trois jours pour le décès du père ou de la mère ;
? trois jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
? cinq jours pour l'annonce chez un enfant d'un handicap, d'une maladie chronique nécessitant une assistance thérapeutique ou d'un cancer.

2°?Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :
? présélection marquée : dans la limite de trois jours.

3°?Après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :
? quatre jours pour le décès du conjoint du conjoint 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 peuvent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs 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 organisations représentatives, des services du ministère chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entre en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il arrive dans 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 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 construction métallurgie et métallurgie (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de la construction métallurgie et métallurgie (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 structures 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 constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de structures spécifiques régissant des sautées distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et professionnelles représentatives de l'ensemble de la construction métallurgie et métallurgie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mentionné en paragraphe une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de structures communes au champ fusionné ainsi qu'à l'annexe sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités structurelles et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se renégocier afin de ceinturer d'une aéronautique spécifique au champ d'activité de la construction métallurgie et métallurgie, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche métallurgie du 30 octobre 2023, à l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles de la branche métallurgie qui ont été conviées.

Le présent accord, conclu au terme des discussions qui ont ainsi été menées, vise à préenvisager et à sécuriser les spécificités de la structure collective à l'indemnisation des salariés en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de maternité, ainsi qu'à préserver les régimes complémentaires de retraite, de prévoyance des risques lourds et de retraite de familles de santé qui existent au sein de l'ancienne branche pénétration de la construction métallurgie et métallurgie, afin d'éviter des situations de rupture de droits particulièrement préjudiciables pour les salariés concernés.

Il a donc été décidé de reconduire les grandes structures existantes, au bénéfice des salariés relevant du secteur de la construction métallurgie et métallurgie, dans des conditions et termes identiques à ceux qui étaient en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.

(1) Article L. 2261-33 ? Crédit à la recherche et à l'innovation (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives existantes, les parties se réservent la possibilité de fusionner ou de regrouper, lorsqu'elles régissent des structures équivalentes, soit remplacées par des structures 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 de la fusion ou du regroupement peut être mise en place pour les salariés concernés.

En l'absence de l'intérêt général attaché à la structure de la branche professionnelle, les différences entre structures de l'ensemble des salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être admises que pour les salariés concernés.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les dispositions de la convention collective de la branche de la construction métallurgie et métallurgie 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 établissements et aux salariés des établissements et établissements de la répertoire des métiers : ? exerçant sur le territoire français y compris dans les DOM ; ? ayant une activité de cordonnerie multiviseuse anlaasrtie 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 entreprises prévues à l'article 1er du présent accord versent une cotisation de 0,15 % du montant de la masse salariale assurée d'assiette à la cotisation du financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette cotisation 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 sein d'un fonds et réparti comme suit :

? une partie A, à hauteur de 0,08 % au niveau des entreprises et les organisations syndicales représentatives au sein du code de travail ;
? une partie B, à hauteur de 0,07 % majorée d'un montant fixatif de 15 euros par entreprise au niveau de la branche professionnelle relevant du champ d'application du présent accord, répartie à parts égales entre les organisations professionnelles de salariés et les organisations d'employeurs concernées représentatives au sein du code du travail.

La partie des organisations syndicales de salariés est répartie de la manière suivante :

? Fédération centrale ouvrière Pharmacie-LABM-Cuir-Habillement : 3/13e ;
? Fédération des services CDFT Pole communautaire HETUACIX : 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 d'agriculture et de la pêche 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 organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs utilisent leurs ressources conformément aux dispositions des articles L. 2221-1 du code du travail.

En ce qui concerne la partie salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

? en renforçant la présence de représentants d'entreprises visés à l'article 1er du présent accord, dans les négociations paritaires de branche ;

? en développant, en concertation avec les organisations d'employeurs, les informations et la sensibilisation des salariés sur les dispositions négociées dans le champ d'application du présent accord.

En ce qui concerne la partie employeur, les organisations d'employeurs utilisent leurs ressources pour développer la réflexion, l'anticipation, de concertation des partenaires sociaux dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des entreprises artisanales.

Ces actions, en concertation avec les organisations syndicales, peuvent notamment permettre :

? d'informer et de sensibiliser les entreprises à la gestion des risques professionnels (prévisions des prévisions d'emplois, évolutions des situations en compétences et en qualification ; aménagement et réduction du temps de travail, hygiène, sécurité, et conditions de travail, accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leurs actions de formation, formation professionnelle d'entreprises) ;

? de trouver, dans les situations en concertation avec les organisations syndicales, aux difficultés de rentrée en améliorant notamment la situation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers de la bâche ;

? de verser ces métiers en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;

? d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le recrutement des salariés pratiques dans 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 contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'association pour le développement social dans la professionnelle de l'artisanat, « ADMCSA » créée à cet effet.

La partie A visée à l'article 2 du présent accord est reversée à l'association paritaire ilot de la profession pour le développement du secteur social dans l'artisanat.

La partie B prévue à l'article 2 du présent accord est conservée par l'association « ACMSA » qui est notamment chargée de la gestion et de la représentation des fonds perçus au titre du développement du secteur social dans le champ d'application du présent accord.

Elle est composée de :

? au titre des salariés, d'un montant fixe et d'un montant supplémentaire pour chaque organisation syndicale nationale, reconnue représentative, dans le secteur du présent accord ;

? au titre des employeurs, d'un montant fixe pour les organisations syndicales de la branche rurale dans le champ d'application du présent accord, égal au montant total de représentants salariés.

Elle est chargée de la gestion :

? de prévoir au sein d'un fonds collecté au titre de la partie B prévue à l'article 2 du présent accord ;

? de répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la partie 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 doiospnitss légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des onioagisnras représentatives, des sreviels du mitnisre chargé du tvaial et du secrétariat-greffe du ciesnol de prud'hommes.

Il eetnra en viuguer à la dtae de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux ernsteepirs par cieorrr électronique. Il aetnradppa à l'entreprise de le dseufir à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, soien ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Par arrêté du 23 janveir 2019, le cmahp d'application de la ceovnntin civlcolete nnatiolae (CCN) de la cnoneiorde multicivresie (IDCC 1561) a été fusionné aevc cleui de cnotnivoen cicotlvee naontlaie des idriutess de la maroquinerie, des aieclrs de voyage, chasse-sellerie, gairnee et beraetls en cuir (IDCC 2528). Conformément aux dionstioipss de l'article L. 2261-33(1) du cdoe du trvaial ci-après, cette fusion des cphmas d'application entraîne l'obligation de mettre en plcae des sinutaitplos comneums dnas un délai de cinq ans à coptemr de la dtae d'effet de la fsuoin ou du regroupement.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Cneiosl cootunitseinnl dnas sa décision du 29 nrobeme 2019, ces dpiintossios ne fnot pas otasclbe au mitenai ou à l'adoption de sitioatlupsn spécifiques régissant des sniaiotuts distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rpacmenerhopt les oaraonngtsis sdecalniys et psisnloferenoels représentatives de bhanecs de la coinerronde melrvuitcsie et de la mrqnuriaioee ont colnu le 19 décembre 2019 un acocrd meantt en plcae une CPNPI commune.

Cet acrcod prévoit l'ouverture de négociations destinées à prverair à la définition de spltoutainis cmmunes au chmap fusionné anisi qu'au ctoennu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord retilaf à la CNPPI prévoit la possibilité de manntier des spécificités seeelitcros pnedant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dnas ces conditions, que les ptraeis au présent acorcd ont souhaité se rernoentcr aifn de conenir d'une anxe spéficique

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 connevu ce qui siut après ccitaovonon de l'ensemble des oansnaigtiis csaomnopt la coomismisn pirtariae penrtmnaee de négociation et d'interprétation de la bcrnahe mrqaeiinruoe rrupogeat les fédérations représentatives de la maroquinerie, de la tnirneae mágisserie et de la cnoenoride multiservice, le présent acocrd s'appliquant seoln le cmahp d'application défini ci-après psuuiqe dnas le ctxtneoe de la fsuion des cntvinooens collectives, il y a une sleue bharne et toris secteurs.

au camhp d'activité de la condionrere multiservice, lros de la réunion de la CPPNI élargie de la bnhcrae mquerranoie du 20 décembre 2023, à lqaluele l'ensemble des onaigroiatnss snyaicdels et patlnroaes de la bharne mianreoiruqe ont été conviées.

Les eennrstspies artsainels de la coednirroe msileurvttice snot composées en meonyne de 2 salariés et le cehf d'entreprise tralalve le puls suenot aux côtés de ses salariés dnas une activité similaire, asusi une frmoe de daguloe saocl dnas ces erenrtptis se fiat deeietcmrt et qenoudenntemt etrne le cehf d'entreprise et ses salariés.

Toutefois, la complexité caotissne du dorit du tviaral et de la fmooiartn pnsresnloefole anisi que la nécessité d'adapter les mdoes d'organisation du trvaail aux évolutions de l'emploi, des technologies, des benoiss de la clientèle, des règles de la concurrence, fnot de la banhrce professionnelle, le navieu le puls approprié puor l'élaboration des dpssitiooins les meuiv adaptées aux briesos des enrespetis asaleirtnas et de leurs salariés.

C'est pourquoi, les piaeterrans sauocix décident de rnocfreer le duaolige siaocl dnas le scueetr aaarsintl aifn de felciait la ctoertiocaen et la négociation ernte les oaniatsiorgns sicanldyes de salariés et les ongasiotnras plssefionrleneos d'employeurs iceluns dnas le champ d'application du présent accord.

Il est dès lros prau iniesabldne de dneon aux iecastnns de la profession, les myneos fieinarcns de poiovur mener à bein luer msiison et, notamment, de réaliser un triaval de qualité et un contrôle acrcu de svii des aocdcrs au piroft des estrrepeines et des salariés de la bnrhce professionnelle.

(1) Aitclre L. 2261-33 ? Crétion loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? art. 25 (V)

En cas de fsuoin des cmahps d'application de prseuulis cveonninots cetylvelocs en aitpclopin du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de councolsin d'un arccod cetyllocf ranrugoept le champ de peulrsius cintnvooes existantes, les santliptouis cnoetonlevniels alleipbcpas anvat la fiousn ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situtoanis équivalentes, snot remplacées par des snlpiaoittus communes, dnas un délai de cinq ans à cpmotor de la dtae d'effet de la fsuion ou du regroupement. Peadnnt ce délai, la bracnhe isuse du rpegeornuet ou de la fsuoin puet mtaiinr puislures coieotnnnvs collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la rcrriaetsttoun des beahcrns professionnelles, les différences tporeaiers de tanieemtrt ernte salariés résultant de la fisuon ou du reergmopneut ne pvenut être unteelmit invoquées pnaednt le délai mentionné au periem alinéa du présent article.

A défaut d'accord ccolnu dnas ce délai, les sipatniltous de la cnvieontn cievltcloe de la barche de ratatehenmct s'appliquent.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2023

Les irnieudtss de la moanriueqire rguoenrpet des TPE, PME et queeels gourpes aaynt une ereugnre internationale. La diversité de ce tsisu économique est le reflet de la diversité de ses métiers cmmoe la maroquinerie, la ginairee en pasnsat par la sellerie, le bealrc mntore en cuir, les bagages, les ceintures?

Il en est de même puor les isuteidnrs des curis et peaux, en ce qui ccenorne les tnneerias mágisseries et négociants.

Quant à la cdnreoonire multiservice, elle rguerope 94 % de TPE et 6 % de PME.

Au 31 décembre 2022, le stueecr de la mierqonruaie eolpime 36 964 salariés afits(1), culei des ciurs et pauex evrion 2 000 salariés(2), cleui de la cdrnreoonie mtvrluiiecse enrvion 2 500 salariés.

Ces entreprises, dnas luer diversité, ont des points communs : ce snot des enrsprtees dnot le taviral ddmneae un vari savoir-faire.

Les acreitls fabriqués snot des scas à mian et de la pitte maroquinerie.

Les crus pourids snot utilisés puor la maroquinerie, la chaussure, la ganterie, l'habillement, l'ameublement,

Conformément aux dispositions légales, les structures de la bcharne de la mnoiuqaerre ont procédé à la négociation obligatoire qui luer incombe. À l'issue de cette négociation, le présent accord a été conclu sur les mesures tournant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et les mesures de rappartition qui remèdier 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 astigmas 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 au tour de 34 % (4).

Pour le secteur de la confection multiservice, la part féminine se situe autour de 30 %.

Ainsi, les partenaires sociaux ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans les industries de la maroquinerie et la représentation modeste de la population féminine dans les industries des cuirs et pâtes 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, alors qu'à l'autre extrémité, il s'agit d'un temps partiel surtout ou occasionnel (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 alors qu'à l'autre extrémité, il s'agit d'hommes ou de femmes et qu'ils sont suivis ou choisis.

Cependant, ces mêmes partenaires considèrent que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; que le fait que certaines emplois soient plus favorisés féminisés ou masculinisés ne contribue en aucune manière à une fatalité.

En outil principal des dispositifs de la loi du 9 mai 2001 relative à 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 partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des partenaires de développer la mixité et l'égalité professionnelle pour 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 accès à l'emploi et la vie professionnelle et la vie personnelle contribue aussi à une meilleure égalité et mixité professionnelle.

(1) Données Agirc-Arrco.

(2) Scuore OPCO2i.

(3) Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la bâche maroquinerie réalisée par « Génies d'égalité » et « Cetem Rseuocress Direct Idée » ? Mai 2019.

(4) Rapport annuel de Bcrnhae 2022.

(5) Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la bâche maroquinerie réalisée par « Génies d'égalité » et « Cetem Rseuocress Direct Idée » ? Mai 2019.

(6) Enquête auprès des adhérents FTFM 2023.

Article - 1. Champ d'application

En vigueur non 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, aéroports de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bateaux en cuir notamment visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512-Z et suivantes (à l'exclusion des cuirassés en cuir, aéronautiques drives en cuir à usage technique-sécurité et taillés en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en annexe de toute nomenclature.

Des équipements visés sous ces rubriques sont notamment :
? aérolifts de bureau ;
? aérolifts de caisse et pêche ;
? aérolifts pour chevaux et chiens ;
? aérolifts de sellerie-bourrellerie ;
? aérolifts de sellerie automobile/maritime ;
? attaché-case ? portefeuille ;
? baudriers, équipements militaires, curinettes en cuir ;
? boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés en cuir ;
? bateaux pour montagne ;
? cartables ? sacs d'écoliers ;
? étuis à cartes ;
? étuis à cartes ;
? étuis divers de petite maroquinerie ;
? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
? mallettes ? ceintures ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? porte-monnaie ;
? porte-monnaie ? bourses ? porte-billets ;
? porte-habits ;
? sacs à main/fillettes ;
? sacs hommes ;
? sacs de sport ;
? sacs de voyage ;
? sacs spécifiques photo, aérosol ;
? sacs pour cyclistes et motocyclistes ;
? serviettes, porte-documents, ;
? tapis de toilette ;
? tissus de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
? tissus d'écoliers ;
? valises ;
? vanity-case ?

Cette liste est non exhaustive.

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, aérolifts de voyage, chasse, sellerie, gainerie, bateaux en cuir d'une part et celle de la gendarmerie de police (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des organismes conventionnels, JO du 10 mai 2017). Le présent accord s'applique donc aux entreprises qui auparavant relevaient de la CCN de la gendarmerie de police (IDCC 354).

Le présent accord s'applique également en France dans l'ensemble des industries des cuirs et pâtes (IDCC 207) notamment visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro 1512Z mais pas exclusivement.

Le présent accord s'applique également en France dans l'ensemble des industries de la coquetterie et de la mode (IDCC 1561).

Article - 2. Objet de l'accord : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2023

Les différents partenaires réaffirment leur volonté d'inscrire la profession d'égalité dans les femmes et les hommes

hemoms dnas les roelnitas ienliiddeulvs et ceceliolvts de travail, car puor eux il s'agit d'une quotsein d'équilibre social.

L'égalité prelefisnlosone etnre les fmeems et les hmomes est un véritable enamengget de la prat des seiairtgans qui relève d'une démarche gblloae de responsabilité saoicle des erenrsites et qui diot s'inscrire tuot au lnog des pruorcas professionnels.

Le présent acrocd porte sur les meeruss tdnnaent à asesurr l'égalité pesrooleinsinfe etnre les fmomes et les hmomes et les meuerss de rtrataagpe tneadnt à remédier aux inégalités constatées asinii que sur la msie à dtsoispooin d'outils aux eestrepirns puor prévenir et aigr cotrne le harcèlement seeuxl et les astemseings sexistes.

L'application des présentes dpoiotniiss diot petmettre d'aider les entreprises, dnas le crade des dotssoinpis légales allbacpipes selon luer effectif, à élaborer le cnetou de luer prproe arcocd ceciltolf relaift à l'égalité plrnoesnfelsoe etnre les fmomes et les hommes, la qualité de vie et les cntoidnis au travail, ou à défaut de conosciuln d'un tel accord le cennodu de luer paln d'action, en luer panrosopt des muesers dnas ccahun des doeimans d'action, dnas le but d'assurer l'égalité pnsionrfloese au sien de luer esnertpre et remédier aux inégalités qui prieranout être constatées.

Afin de ccinoelir la primauté de l'accord de bachrne sur l'accord d'entreprise (art. L 2253-1 du cdoe du travail) et lreus onioabtligs légales et réglementaires (art. L. 2242-1 et svtanis du cdoe du tvarial ; aecltris R. 2242-2 et svatunis du cdoe du travail), les epreenisrts dnvoeit mrtete en ?uvre a miinma les dsspiioitons du présent accord, puor les 3 ou 4 doamnies d'actions (parmi cuex rappelés à l'article 4 ci-après) rteuens dnas luer accord ou à défaut dnas luer paln d'action en fctnnon de luer efieftfc étant edtnenu que les dtoiinsspis sur la rémunération efevtice dneorvt oaernbmtlgeoit freigur prmai les daemions d'action retenus.

Ces dosisoptniis s'appliqueront à l'échéance des adccros d'entreprise ou des plnas d'action en cruos suos réserve de luer rociuoectdn et à cidooitnn d'assurer des geiatnras au moins équivalentes.

À comtepr de sa dtae d'entrée en vigueur, le présent aorcc se stubistue à l'accord du 29 jevanir 2018 reailtf à l'égalité prsionoenflese et à la mixité etnre les femmes et les hemmos dnas les itiduesnrs de la maroquinerie, à l'accord du 6 obotrc 2009 ritleaf à la mixité et à l'égalité psfeloeionrlse entre les femmes et les hommes dnas l'industrie des cuirs et peaux, asinii qu'à l'accord du 8 décembre 2009 riealtf à l'égalité plnornoefsselie dnas la cdoorerinrne multiservice. Aifn de dpoioess d'un tetxe unique, le présent acorcd se stitsubue à ces derniers.

Article - 3.■ Situation de l'emploi au sein des entreprises de la branche

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2023

Au sien des esinprretes des itndueriss de la maroquinerie, le ctnasot est le sauvnt : il esxite une présence iamprottne des fmomes au sien des etfeiffcs (environ 75 %). La présence des feemms est puls itpmnoatre à des psteos d'ouvriers ou d'employés, elels occuepnt 83 % de ces ptsos tdnais qu'elles oupcnet 46 % des ficotnns supérieures des entreprises. Les homems occupent, qnaut à eux, davangate de peosts de crdeas et d'ingénieurs au sien des eriretpens de la bcanrhe(1).

De façon puls précise, il est constaté que les ptsos dnas leleusqs la présence des feemms est puls marquée snot la production, les rcruseoses humaines, l'administration, le secrétariat ainsi que la vente, tidans que les hoemms snot mtorniemaerjt affectés à des peosts de logistique, entreposage, mcnanaentie des équipements et informatique.

Au sien des esrprieters des iisudnters des cirus et peaux, le ctnasot est le svaniut : il eisxte une présence acucre des hemoms au sien des etffceis (environ 66 %). La présence des hmomes la puls iproamnte se siute dnas les petoss d'ouvriers (spécialisés à hnetumat qualifiés) où ils oencuct pès de 70 % de ces postes.

De la même manière, ils ouepccnt eivron 60 % des fcootnins supérieures des entreprises.

Les fmeems ocupncet des potess plutôt qualifiés, répartis à égale poitoporrn ertne les ouvrières spécialisées, les employées, les TAM et les cedras au sien des ersenteips du secteur.

Plus précisément, il est constaté que les posets dnas leuleqss la présence des fmeems est puls marquée sont, les reucessors humaines, l'administration, le secrétariat asinii que la vente, tdnas que les hemoms snot mejiriratanmoet affectés à des pseots de production, logistique, entreposage, mcanainntie des équipements et informatique.

Au sien des enirerpstes de cneironrdoe multiservice, le cantost est le snauvt : que ce sinoet les TPE ou les PME, il existe une présence arccue des heomms au sien des effectifs, 70 % et 30 % de femmes.

Les fmeems et les hmemos ocuncept des potses siriemais à quekeles entipexcos près ceonancrt l'administration, le secrétariat des PME par des femmes.

La majorité des pesots des fmomes et des hoemms se seinnut dnas les poetss de pcudorotin de la catégorie ouvriers, 70 % snot des ouvriers, 15 % des employés, 3 % des TAM, 4 % de caders et 8 % d'autres dirigeants.

Pour répondre aux euenjx d'égalité professionnelle, les pirtaes srgiaantes s'engagent, dnas la msreue du possible, à cmmoieuuqr sur ces thématiques en ftiocnn de l'actualité.

Par ailleurs, les pnertireaas suociax egnnuacoret les eerpsniets de la bncrahe mnruoriaqeie à mttrée en ?uvre une cgmpanae d'affichage qui mtriaett en aavnt la mixité de tuos les métiers présents dnas l'entreprise, à titre d'exemples mtre en palce un lbael égalité professionnelle, désigner un référent égalité pfoorselnsnilee au CSE en cahrge nmentoamt de srviu la pacioiultbn de l'index égalité professionnelle, d'élaborer et de piletor le paln d'action mias aussi de poirvumoor la mixité ou à itasnurer des réunions du peorennsl en fuaer de la mixité.

Les difficultés rvelteias à l'application de l'égalité ponrioslnsfelee snot examinées au sien des CSE.

Enfin, les piaateernrs sociaux s'attachent, au rregad de la sottoaii d'emploi au sien de la branche, à ircnrsie l'objectif d'égalité pooselrsflenine etnre les fmomes et les hommes et de mixité des eliopms lorsqu'ils ennroeaimxt la qitueosn de la nécessité de réviser les classifications.

(1) Rrpaopt : Étude sur l'égalité prsenleisofnloe etnre les fmomes et les hommes dnas les eiesnertprs de la bnahcre mnliquarroe réalisée par « Grenias d'égalité » et « Cnteers Resecrsuos Dtriceh 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 non étendu en date du 20 déc. 2023

a) Embauche

Les petariarnes siociaux aiemfnrft que l'ensemble du pecssruos de recmreteunt diot se dérouler à l'identique puor tuos les ctaaddins en drhoes de tuote considération reposant sur le sxe ou la sttouaiin faallime conformément au pinipcre de non-discrimination.

Il est anisi rappelé que les critères de rtcnmeueurt doniev aolemnubst s'appuyer sur les sueles qaicfualntiois et compétences des candidats.

En d'autres termes, l'employeur ne pruora rfuseer d'embaucher

une prisoene ou de rveoeuelr son coratnt de triaavl sur la bsa de critères liés au sexe, à la sttaouïin failamie du cinaddat ou tuot arute considération snas lein aevc les compétences du candidat, conformément au pincie de non-discrimination.

La fmmee cadiitande à un elpomi n'est pas tneue de révéler son état de grossesse.

Conformément à la législation siacole en vigueur, les offres d'emplois ne puronort minonnete aucun critère de sexe ou de satuioit familial.

De même une neutralité est de rigueur dnas la tgnmrooieile de l'offre d'emploi proposé, ccei aifn de feivsoarr la mixité des eipmols et de prmrteee aux ctdanais de s'identifier et se ptreeojr sur le psote (exemple : écrire cnraielmet « Rerchehce piqueur/ pesique » plutôt que d'utiliser h/ f qui met en fiat l'annonce au mcalisun cmome par elmexpe « puequr h/ f »).

Pour répondre au caonst sloen leeuql il y a une ftroe présence des feemms aux ptsoes minos qualifiés, les eprieterss de la meionquarrie snot teneus de tderne à réduire ce phénomène par le rentuerecm des feemms à des pestos puls qualifiés, vroie par le rnemeeurctt de dnatagave d'hommes aux ptsoes minos qualifiés.

Pour répondre au ctansot sleon lqueel il y a une ftroe présence d'hommes aux psteos monis qualifiés, les eirnpetsers de la teiannre mégisserie snot tueens de trende à réduire ce phénomène par le rrecunetemt d'hommes à des ptoses puls qualifiés, vroie par le rreuctmneet de dvaangate de feemms aux psotes mnios qualifiés.

Pour répondre au castnot seoln lqeeul il y a une forte présence d'hommes, et que les fmmees ocupcnet mioraraeemtnt les mêmes potess que ces derniers, les etsepnrres de cornidereo miultescrve snot tenues de tndere à réduire ce phénomène par le rumcrenet de dagnavate de fmeems à ces postes.

Le rrmetceuent est également l'occasion de développer la mixité dnas les errpiseens et ce à tuos niveaux. Il est asni demandé aux différents pnterreaeis aexquls les erpietenrrs fnot apepl (France Travail, aegne de recrutement, CAP emploi, esrntrreipe d'insertion ?) ou lros du pnclmeaet auprès des écoles puor les sreataigis de présenter pmari les caaniddts à un ptsoe de maroquinier/ maroquinière, à piofrl équivalent, une prat siniviicgafe d'hommes (pour les eipmlos feertnomt féminisés) et vice-versa.

Dans le stecuer des idtireunss de la maroquinerie, il est également constaté que les fmmees snot dgaanvtae concernées par des CDD ou des carntots à cortue durée(1).

Dans cleui des crus et peaux, il est constaté que ce snot les hmoems qui snot dvagnatae concernés par des CDD ou des coartnts à cutore durée.

Les epsnteerirs des duex setrecus s'engagent asni à firae posegersrr la représentation équilibrée des fmeems et des hmeoms reutnes sur tuos les types de petoss et tuos les types de contrat.

Les etreiesnrps snot également incitées à mtetre en ?uvre des mnyoes (référant, vioe d'affichage ?) ptmneatert aux salariés de connaître la représentation au sien des différents métiers et les opportunités d'emplois qui snot disponibles.

Enfin, les eenperrtiss puoront mtetre en ?uvre des aniotcs de sbianlieissoin et de cmmciuaitoonn sur l'égalité peoelfsrolisnnne auprès des équipes de recrutement.

b) Ftaoromin professionnelle

La fioomtran psnfloleenosre conntue est un fetcaur de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle. L'accès à la foiraotmn ploeoinsfelrnse diot être mis en ?uvre asusi bein puor les feemms que puor les hmomes snas distinction.

D'après l'étude précitée de mai 2019(2), il est constaté, dnas les itindseurs de la moueanirrqie que les fmeems accèdent à des fnoioratms aifn d'acquérir un savoir-faire lié à la poidrcrn de poidrtus réalisés par les epnsreirtes de la brnhcae snas vseir un neaviu de qflaioicuaitn supérieur à ceuli qu'elles possèdent tadnis

que les hommes, senuovt des cadres, ingénieurs ou atnegr de maîtrise, prratpiceit à des fnimtaors aifn d'accroître leurs compétences dnas un dnamicie spécifique, luer ptenrmaet d'acquérir un niaeuv de qtaifuaioicn supérieur.

Il est constaté dnas les idnriusets des crius et paeux que les fmmees accèdent à des foimoantrs dnas des ptoorpnirs différentes de cleels des hemoms(3).

Les fmmees représentent evnorin 1/3 des efecffits bénéficiant des cartnos de pntiloiiarsnoosafsen (ou dfpiisstois s'y rattachant) qui peorntt pennlamcieprit sur des thématiques métiers, et qui se répartissent à prat égale entre les ouvrières et les employées.

Elles représentent puls de la moitié des eeffcifts bénéficiant des cnortats d'apprentissage qui prontet pplnecerminiat sur des thématiques de commerce, vente, métiers et spécialités et qui se répartissent plipnrmeaanict cehz les cadres.

Elles représentent asusi près de la moitié des eifceffts bénéficiant des actinos cievelctos et cnrnneecot au 2/3 des ouvrières.

Elles représentent enfin, près de la moitié des eitecfffs bénéficiant du paln de développement des compétences, où cauhqe catégorie poinesflsleonre est concernée dnas les mêmes proportions.

Les erentrseips s'engagent à meenr des acontis de cmuctanioomn sur les différentes formations, sleon une ctareine périodicité.

Il est rappelé que les salariés de reutor de congé maternité ou de congé pneatral d'éducation snot prriiotareis puor svruie une foamriotn dnas le cdare de la période de pioafrsasnlinoesn et ccei aifn de frvsiaeor le rouetr dnas l'entreprise.

Conformément aux dssnoiiotps 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 phcroie aadint ou puor un congé paerantl d'éducation ou puor une milaade poolfiernnesse ou un acecdint du taraavl est intégralement pisre en cmotpe puor le clucal des hereus deus au titre du ctpome psonneel de fioartmon (CPF) intégré dnas le ctmpte prneneosl d'activité (CPA).

Afin de froeavir un accès puls égalitaire à la fmaooitn en flanatiict l'accès à la fotirmaon des fmmees tuot en fasraovnit l'équilibre vie pseifolonsnlee et personnelle, la brhnae de la mnreiaooquie puorra mttere en plcae une information/ caionuocmtmin auprès des eenrsirteps dnas le but de fraie la lumière sur les friens spécifiques à la frtoomain des femmes.

Enfin, les etersneiprs vlleneit à ginaratr aux salariés à tpeims praietl un tainmrret équivalent à culei des salariés de même qoilaicaiuftn et de même ancienneté à tmeips pieln en ce qui cncoenre les possibilités d'accès à la fioaomtrn professionnelle.

c) Déroulement de carrière et poormiton professionnelle

Les fmmees et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, donevit aoivr les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y cmorips en ce qui ceornnce l'accès à l'ensemble des ptsoes à responsabilité. Le cehf d'entreprise prruoa poterr à la csoiacnnane des salariés les ptsoes vncatas et qui fnot l'objet d'un recrutement.

Les eetnneirts peenfrionlosss peenvut prmetrete de setcius des ciadreuntdas en lamtinit les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vres des poests à responsabilité.

Les etsrnieprs s'engagent à fosiaverr les évolutions de carrière des fmmees vres des psotes à responsabilités en pnrotat une aiontten particulière aux possibilités de fairtmoon des salariés, en dciatusnt nemmmoatt lros de l'entretien annuel.

Par ailleurs, les eresnrtipes venlelit à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés prateuanx snoiet snas iniedccne sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

C'est asini qu'en rtoeur de congé maternité ou d'adoption ou de congé pneatral d'éducation, la salariée diot rtuvereor son précédent elpomi ou un eomlpi similaire.

En cas netmnmoat d'évolution des outils ou des techniques, l'employeur easgnvie avec le salarié des aioncts de ftrmoiaon de remise à nviaeu ou d'adaptation à un nuaoevu poste de travail afin de fleactiir son roteur à l'activité professionnelle. Le salarié peut dameednr à bénéficier d'un etrieetnn peofisoensrl dnas les dueux mios qui senivut la rpeisre eteffvcie du tiarval afin de préciser avec l'entreprise son ooitinanren professionnelle.

Lors des fniatormos managériales, les esneprirets venelilt à intégrer la quoiesutn de l'égalité professionnelle, noetmmnat en matière de poormtin et de ctodonnis de travail, dnas le but de foevrair l'évolution des mentalités et des pratiques.

Enfin, les esrrpteenis veienlt à gnraitar aux salariés à temps ptteirl un teniaemrtt équivalent à cliei des salariés de même qltoifuaacn et de même ancienneté à temps plien en ce qui cnoenrc les possibilités de proimtoon et de déroulement de carrière.

d) Rémunérations effectives

Les ptreais staaginiers du présent aroccd réaffirment que l'égalité de rémunération est un ponit eesnstiel de l'égalité professionnelle.

Les fmemes oecpunct au sien des eirtepensrs de la bacnre de la mnurqriaooe des psetos nécessitant un niveau de qtaociafiluin minos élevé et snot mtjarioiraeis au nviaeu des ctanrots de tvaial à durée limitée. Ces éléments icptnmeat nécessairement la rémunération perçue par les salariées. Par ailleurs, il est constaté que le sialrae perçu par les fmeems est inférieur à cleui des hommes, qleue que siot la catégorie pslelenosonirf occupée. Les écarts de rémunération etrne les feemms et les heomms s'accroissent soeln les peosts occupés(4).

Au sien des espnreties du suetcer des ciurs et peaux, les fmemes opnccuet miimaejntreat des psoets d'un nveau de quaciloafitn monis élevé mis en caront à durée indéterminée. Il en est de même puor les hommes.

Il est constaté que le srlaaie perçu par les fmeems est égal à cleui des hommes, qleule que siot la catégorie pelfoosreinlsne occupée. Les queueqs écarts de rémunération esttinxas etrne les fmemes et les hommes, à catégorie pesnflosliernoe identique, se jtiiseufnt sur cnraties pstoies uinqeneumt(5).

Au sien des eesetrpirns de la corodnierne misilectrue les pstoies occupés par les fmeems et les hmeoms étant smailrieis (a peu d'exception près), il est constaté qu'il n'y pas d'écart de rémunération à catégorie pisrolfnneslee identique.

L'un des oftcjeibs de la loi du 23 mras 2006 rlteviae à l'égalité slrliaiae etrne les feemms et les hmomes est de ternde à smeurppir les écarts de rémunérations etrne les fmeems et les hmemos et de frieovasr la ciaoitnolcin etrne l'activité psolenolnfresie et la vie familiale.

La rémunération se définit cmmoe le slraiae ou le ttrearemit orairnide de bsaie ou mimunim et tuos les areuts aavntgeas en nraute et arcocesises payés drenteimcet ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en roisan de l'emploi de ce dneirer (art. L. 3221-3 du cdoe du travail).

Chaque eenpsrtire diot aruessr une égalité de rémunération etrne les salariés à tarival égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, puor des salariés ecfeutant les mêmes tâches, des écarts de rémunération etrne les fmeems et les hemmos snot relevés, l'entreprise diot les jeisiutfr par des rsoinas objectives.

Les écarts de rémunération etrne les fmmees et les hmomes non justifiés par des rasnois oevcejbits dvoeint dès lros être supprimés.

À cet égard, il est rappelé aux eeinerrstps d'au mions 50 salariés l'entière nécessité de rtspeecr les olgobinitas légales (articles L. 1142-7 à L. 1142-11 du cdoe du travail) cnconnaret les msruees vsaint à spimeprur les écarts de rémunération etrne femems et hoemms et à assurr une répartition équilibrée de chaque sxee pmrai les cdraes dtganiries et mrbemes des iatenscns dirigeantes.

Les eripnerests pourront, si elels le souhaitent, riecurr à une

esiextrpe extérieure puor évaluer les écarts de salaires.

Elles pornruot également seslbsnieir les rlpsesnobae hiérarchiques sur les oglioitanbs en matière d'égalité sraiaalle aavnt l'attribution des aaingenomuts individuelles.

Afin de répondre à cet ojectbf d'égalité de rémunération, les ertsnrpiees s'engagent à aruessr des l'embauche un niveau de sailare et de cslifactioaisn iutnqdiee ertne les femmes et les hmoems se tunravot dnas une siuttaon iquiditene puor un même emploi. Eells s'engagent également à indeeiftir et remédier à tout écart de rémunération constaté par des mereuss de rattrapage.

e) Attrioalcuin enrte vie pornolssefliniee et vie pnoneelrlse et familiale

Les penaertras suacaoix rlpelpaent qu'une bonne airulotcatn ertne la vie plnlojoeessfrne et la vie prsnolneele cibutrnoe à une mielelrule égalité et mixité professionnelle. Qleule que siot la stiouratn plnerelonse des salariés nmtmoneat en lein aevc les cinotrteans familiales, les epretesirns ofnreft les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

f) Ctdooinis de travail

Les apptrios des noelvleus tilcogeeohns pteretment de bénéficier de nlveleus modalités d'organisation dnas le fnonecoenintmt de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des aconis de formation, msie à diispsotion de l'information).

Ces neolulevs tcigheenolos fiencrait l'organisation de l'activité professionnelle. Les preiraants suoicax slnieunogt ainsi l'intérêt d'examiner, dnas les entreprises, ces nouveaux mdeos de fcmetnionneot noemmnatt puor éviter des déplacements tuot en préservant le diot à la déconnexion. Les eepinsrrtes snot également incitées à tneir cmpote des hioerars hebtluas dnas la pcafnaotiiin des réunions.

(1) Rrpopat : Étude sur l'égalité perselnflsooie entre les femmes et les hoemms dnas les enseetrrips de la banhrce moaniquiere réalisée par « Gernias d'égalité » et « Crenets Reoscruses Drectih Idée » ? Mai 2019.

(2) Raropat : Étude sur l'égalité peersfjnlolone entre les femmes et les hemoms dnas les eertpersnis de la brchnae muoqnierare réalisée par « Gearins d'égalité » et « Ceetns Rescruoies Decith Idée » ? Mai 2019.

(3) Sitiaqustets d'activité bhnarce cuirs et puaex 2021-2022.

(4) Rparpot : Étude sur l'égalité posnrlfelsnieoe entre les femmes et les hmeoms dnas les eiprtsnres de la bcrhnae miraeonqriue réalisée par « Ganires d'égalité » et « Cenrets Rouecrses Dtrich Idée » ? Mai 2019.

(5) Enquête auprès des adhérents FTFM 2023.

Article - 5. Mesures spécifiques en faveur de la parentalité

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2023

Afin de ftaclieir au mueix la gistoen de la parentalité au sien des epretenris et de pndrre en cmotpe les ctrnnieoas failelamis de cetrans salariés aifn de firaesvor l'articulation vie professionnelle/ prelnnsloee et familiale, il est prévu ce qui siut :

Les eertprnseis deovrnt obligatoirement, suos réserve des ciaetotnrs de continuité de l'activité, aménager l'horaire le juor de la rentrée siaorle unmnequeut puor le salarié prenat déposant son ou ses efnnat (s) jusqu'à l'entrée en 6e de l'enfant. Si malgré l'aménagement de l'horaire de travail, un salarié pearnt est critnnaot de s'absenter dunrat l'horaire de taviaril fixé puor déposer son ou ses enant (s) à l'école le juor de la rentrée, les eispeterns dvenort lui adocrecr une hreue d'absence rémunérée. Il s'agira d'une sleue huree rémunérée, nnanbtsoot le normbe d'enfant qui fiat l'objet d'une rentrée scolaire. Au-delà d'une heure, les éventuelles modalités d'aménagement et de récupération de ce teps de reratd prorunt être étudiées au naiieu des entreprises. Les modalités d'aménagement d'horaire srnoet covnnuees par accrod ertne l'employeur et le salarié parent. Dnas l'hypothèse où le salarié preat déposant ses

enatfns fiat fcae à duex juors de rentrée différents, la présente dspotisoii ne s'applique qu'à un suel jour.

En outre, en cas d'horaire fxie puor l'ensemble du posneernl ou puor luer service, les fmmees etnccceis snot autorisées, à ptair du 4e mios de grossesse, attesté par un cifetrciat médical, à quetir luer poste de tivral 10 mtnueis avnat l'heure de la sortie, mdii et soir, snas dtoniunmn de salaire. À cet égard, à cmetopr de sa dtae d'entrée en vigueur, le présent aocord révise l'article 22 de la CCN des itrudsines de la miieqnrrouae et se ststibue à lui.

Désormais l'article 22 est ainsi rédigé :

« En cas de cengamenht d'emploi, penadnt la période de grossesse, demandé par le médecin tianatrt et/ ou par le médecin du triaval du fiat de l'état de gesssroe constaté, et cpomte tneu des possibilités de l'entreprise, l'intéressée cersrevona dnas son nvaeeou poste, s'il est d'un neaivu de quoffaaiclin moindre, un salarie afférent au poste qu'elle ouicacpt aavnt ce changement.

L'employeur velriela à alquiper les cnisgones du médecin du tariavl du fiat de l'état de goessssre de la fmeme enceinte.

À l'issue du congé maternité, la salariée srea assurée de réintégrer son précédent elpmi ou un eompli équivalent.

L'état de goesssse ne cttoiunse pas un miotf de licenciement. Conformément à l'article L. 1225-4 du cdoe du travail, aucun eupymleor ne puet rompre le contratt de tivral d'une salariée lorsqu'elle est en état de gsosserse médicalement constaté, pannet l'intégralité des périodes de sseiunopsn du ctoanrt de trvaial aeeqluulxs elle a droit au trtie du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au trtie des congés payés pirs immédiatement après le congé de maternité ainsi que pdenant les dix saimenes suanvt l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur puet rrpmoe le ctaront s'il jstiuifie d'une futae grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de minaietnr ce cntarot puor un motif étranger à la gsosserse ou à l'accouchement. Dnas ce cas, la rtpure du ctnatot de taavrl ne puet pdrnere effet ou être notifiée pdennat les périodes de spsuisonen du catront de tivarl mentionnées au piremer alinéa de l'article L. 1225-4 du cdoe du travail.

Pour luer prmrteee de siaatsfire aux oltgnibiaos médicales justifiées par luer état, les feemms eectnines peenut bénéficier au curos de luer grossesse d'une aiurooitsatn d'absence puor se rnerde aux eenaxms médicaux oibtrleiaogs prévus par l'article L. 2122-1 et R. 2122-1 et saivnut du cdoe de la santé pbiulque dnas le cdrae de la syluelciane médicale de la gossesrse et des sieuts de l'accouchement.

Ces vtesis sornet indemnisées sur présentation d'un cfiteicrat médical, sur la bsaie de l'horaire moeyn du mios dranut luquel elles s'absentent, et clea dnas la ltmie du tpems nécessaire.

En cas d'horaire fxie puor l'ensemble du pesrenonl ou puor luer service, les femmes eicenetns snot autorisées, à partir du quatrième mios de grossesse, attestée par cfriitacet médical, à quetir luer poste de tairval 10 mtnueis avnat l'heure de soitre ? mdii et sior ? snas dtnmuoiin de salaire.

La mère aallaitt son eanfnt arua droit, pdnaent 1 an à compter de l'expiration du congé maternité, à s'absenter 1 huere par juor suanvt les dstonoiisps légales. »

La ponnesre salariée cinojnt de la femme eicinnte ou bénéficiant d'une anssticase médicale à la procréation ou liée à elle par un pctae civl de solidarité ou la psrnoene cuncinboe bénéficia également d'une aosartitouin d'absence puor se redrre à qutare de ces enmaxes médicaux oigitbolaers ou de ces actes médicaux nécessaires puor cquauhe poocrtole du pcruroas d'assistance médicale au maximum.

Conformément aux ditsiosnps légales en vuieugr les trois premières acneesbs n'entraînent auncue dimoiutinn de rémunération.

Article - 6. Mesures contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2023

Les prnteaieras sauciox reeapllpnt que la bracnhe a un rôle iorpartmt de cosienl et d'accompagnement des esnrrietebs dnas lerus démarches de prévention et acoitn fcae aux souaiitns de harcèlement seeuxl et aegisntmess sesetxis au travail.

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 setmrpb 2018 puor la liberté de cisihor son anievr professionnel, l'obligation d'information des salariés est renforcée par la loi, nmmnoteat en ce qui ccneore le harcèlement sexuel. L'employeur est tneu d'afficher les dnpoitssos du cdoe pénal rveleaita au harcèlement sexuel, les aonitcs cteeeonseutins cveiels et pénales oertvues en matière de harcèlement sueexl et les coordonnées des autorités et sircvees compétents (art. L. 1153-5 cdoe du travail) dnas les lieux de tavaril et dnas les luoacx où se fiat l'embauche. Le règlement intérieur diot repleapr les dooipsiitsns rlvieetas au harcèlement seeexl et aux aitegessmns sexistes.

Par ailleurs, il est rappelé que « Les pratiques, les coemmrteptos ou les porops répétés vnasit à mieofdir ou à réprimer l'orientation sulxele ou l'identité de genre, vriae ou supposée, d'une pnneosre et anyat puor effet une altération de sa santé pchisuye ou mlatene » snot réprimées pénalement (art. 225-4-13 du cdoe pénal).

Au sien des entreprises, il est encouragé à ce trtie de disfieur des outils de prévention et d'actions crtne les vcneleios slelxuees et setisexs (affiche, flyers, coordonnées d'associations spécialisées ?) et de procéder à la désignation d'un référent « harcèlement suxeel et amsesntiges seetixss » au sien des CSE, conformément aux dsniitpsioos légales.

Lorsque dnas l'entreprise, il est prévu une fortiaomn puor le référent « harcèlement sueexl et astmgeiesns steseixs », celle-ci est faite idéalement dnas les 2 premières années de son mandat.

Article - 7. Durée, dépôt et extension, dénonciation, révision

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2023

Le présent aocord s'applique aux eenersrptis rnlveaet du cahmp d'application défini à l'article 1er à ptairr de la dtae de la signature.

À ctmopoer de sa dtae d'entrée en vigueur, le présent aocord se sbutsitue à l'accord du 29 jniaver 2018 rlieat à l'égalité penllnoriossofe et à la mixité entre les feemms et les hoemms dnas les indetrusis de la maroquierie, à l'accord du 6 ocotbre 2009 ritleaf à la mixité et à l'égalité plnfioesoelsre ertre les feemms et les hmeoms dnas l'industrie des curis et peaux, asini qu'à l'accord du 8 décembre 2009 ritalef à l'égalité pfnrenissllloee dnas la cndinreoroe multiservice. Afn de dsoesipr d'un texte unique, le présent arcocd se sustubie à ces derniers.

Il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les erpesritnes de monis de 50 salariés ctmope tneu de l'objet de l'accord, suos réserve du rcsept des cnioodtins rqueuiss liées par la loi à des cionoditns d'effectifs. Les epsretierns de mnois de 50 salariés snot ttefoiuos incitées à mterte en ?uvre les msruees cntueens dnas le présent accord.

Il s'applique puor une durée indéterminée à cotepmr de sa dtae de sgunatrie et frea l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cdare de l'obligation taliernne de négociation sur l'égalité pifrelssolonne entre les fmmees et les hommes, les ptntaeiraes sioucas s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dtiioossipns du présent arcocd au cruos du dierer setsreme de la troisième année de sa dtae d'application.

Accord du 18 décembre 2024 relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THCB-CGT ; FO pharmacie, cirus et hllbniaemet ; CFE-CGC Agro,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les eypurpmloes et les pnneeross crades et non cdears csnteoit à la raietrte complémentaire sur la bsa des tuax définis par l'AGIRC-ARRCO.

Les aicrlts 2.1 et 2.2 de l'accord nitaaonl ionnprfetisenorsel du 17 nvebmore 2017 sur la prévoyance des crdeas (qui précisent qu'ils n'apportent aucune modciitifaon par roaprpt à la ltsie des bénéficiaires définis rsiepeeentcvmt par les aerclts 4 et 4 bis de la covnetnion clloitycee ntilaonae du 14 mras 1947) s'appliquent rnipmvseeteect aux :

? salariés crdaes dnot les eplimos snot classés jusqu'au neavu VI de la calfosiacitsn cinnolvontelnee des elmpios (ancien altcire 4 de la cnnoietvnot ctivollece notliaane de 1947) définie à l'article 31 de la ceinvnoton ctiveole des Iditenruss de la mnreoiquare (IDCC 2528) et de l'accord du 4 nobrmvee 2005 (ganterie)(1);
? salariés dnot les elmpios snot classés au niveau IV échelon 2 de la coaslaisifitn cooenntinenlvle des eiplmos (ancien article 4 bis de la cnoteiovnn civloecte nanlaote de 1947) au snes de la cslatisofilac définie à l'article 31 de la civtnneoon ctiveole des iusritneds de la moqnruariee (IDCC 2528) et de l'accord du 4 nevrmobe 2005 (ganterie)(2);

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jeillut 2021 qui menniatit la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dsnspliioots prévues en matière de raretite complémentaire puor des cadres, les eieerstpnrs pevenut daeednmr l'extension du régime oitroalbige de ritetare complémentaire des caerds au bénéfice des salariés dnot les eopmils snot classés à ptiar du niveau III échelon 2 suaf ponesnel ouvrier.

Le départ et la msie à la rraettie s'effectuent conformément aux diissnodoips du cdoe du travail.

(1) En cas d'évolution des classifications, les nullvoes cinitfaicsoalss se sbtnstoeuuiert autimeouatenmt à ces références.
(2) En cas d'évolution des classifications, les nvlleous ccslioftlsais se srtustienobut amettueuoaminqt à ces références.

Article 2 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu de son objet, le présent acorcd ne puet y aiov de modalités particulières puor les enreeipstrs de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Durée.■Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent arccod est conclu puor une durée indéterminée.

Le présent accrod signé par vioe dématérialisée srea notifié à caunche des otsariigonans représentatives, puor peetmrre le cas échéant, l'exercice du doirt d'opposition.

Sous réserve des dniooiipstss législatives sur l'exercice du droit d'opposition dnas les cntidoinos définies par la loi et suos réserve de son agrément par la cmisiosmon piraiarte de l'APEC prévue à cet eefft par l'article 3 de l'accord naitnoal ieropfnsnteseoril du 17 nvroembe 2017, le présent aocrcd prned effet à cmopetr du

se feornt dnas les cdnitoonis légales en vigueur.

1er jaeinvr 2025.

Le présent arccod est notifié à cnhuace des oignostanairs scaylidens représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition évoqué ci-dessus.

Article 4 - Dépôt.■Extension.■Dénonciation.■Révision
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent arccod srea déposé auprès du ministère du tviraal anisi qu'au secrétariat-greff du cioensl des prud'hommes de Paris dnas les ciintnodos fixées par les aicletrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et staivuns du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dmeadne d'extension dnas les coindnoits fixées par les aitlrce L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Les paerits seniairtgas demnaendt l'extension du présent acorcd le puls rameinedpt psbsolie au mirisnte en cghrae du travail.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent aocrcd se fonert dnas les conodiints légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En alpaoipton des ardocs ntiauaox ipfssotlrnoenerines du 17 novrembe 2017 rfaletis à la prévoyance et à la reitarte complémentaire des caders et des non ceadrs et en plutcriair de l'accord naitanol iorteprenfeoinssnl du 17 nmbveore 2017 raelitf à la prévoyance des creads qui reeprnd les airclets 4 et snuiatv de la cnoeoniutn cloictvlee nloaitnae de rtaretie et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947 qui a été anisi annulée et remplacée, les petairs cvninenont ce qui siut aifn d'actualiser les dnioiotiossp clvteenneinoons extnsait à la dtae de snugarite du présent accord.

Il est rappelé que ces adocrcs nautnaoix inlennoersferoipstss ont été cclnois en alipacopitn de l'accord noatnail intsofseienonrpl du 30 otocbre 2015 qui a mis en pcale un régime unifié de ritaerte complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation ipetfnrienslrnlseooe sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la suingtrae des acdocs naoauitnx inonesfiltresnpoes du 17 noemrbve 2017.

En outre, le décret n° 2021-1002 du 30 jiellut 2021 rileatf aux critères oebtjcifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une cuvrroote de poeittorcn sliocae complémentaire coitclcvé qui a actualisé les atclies R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du cdoe de la sécurité scloiae a mneatinu le périmètre des catégories de creads et de non cdreas et a pimres de pioovur aimlessir à des crades des catégories de salariés non cerads ne répondant pas aux définitions établies par l'accord notaainl ioepeinnersnstofl du 17 nrbovmee 2017 suos réserve de la viaiaotdln de ces catégories par la cooissmmn paittriae rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fiat référence à l'extension à des non-cadres des ditpnsssoios prévues en matière de retraite complémentaire puor des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent aorcd n'a pas voatoicn à élargir ou meofidr les dotris et ogtaobnilis exttasnis à la dtae de sa signature. Les dosiopintss du présent arccod n'ont pas puor obejt de miodefir le cetnonu des dnipstosios adoptées par les esenpreris fainsat référence aux ex aceltrs 4,4 bis et 36 visés par le présent arccod et aeuqulxls l'accord nnataiol irrstnpnoseefioel visé ci-dessus se substitue, la diraitpsoin de ces aeictls 4,4 bis et 36 étant asini actée.

Il est rappelé à cet effet puor l'application de la cnovtoenin cloeclite natniolae des irtnsduies de la maroquinerie, arteilcs de voyage, chasse-selleerie, gainerie, bteacres en ciur :
? relèvent de la catégories des ceadrs les salariés cardes dnot les eplmios snot classés jusqu'au neavu VI de la closasciiftan cnlenvnntioeo des eploms ;
? relèvent de la catégories des TAM les salariés dnot les eimlops

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, cuirs et hbnieemllat ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Modification de l'article 1er de l'accord du 12 décembre 2018

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le 1.2 de l'article 1er est modifié cmome siut :

Les salariés du stecur de la crodeionne mievrtciule ne snot pas concernés cmpote tneu des spécificités de luer régime de prévoyance qui ont été reconduites.

« 1.2. ? Salariés concernés

Le régime de prévoyance institué par le présent acrcod couvre, snas ciotndoin d'ancienneté, l'ensemble des salariés non ceadrs des esprirtnees concernées ne reanlvet pas des aelictrs 2.1 et 2.2 de l'accord nitnaoal irnpnieriorefstnesl du 17 nevbomre 2017 raletif à la prévoyance des cadres.

Comme visée dnas la décision d'agrément de la cimmsosion pairiatre de l'APEC du 3 jllieut 2024 panrott sur l'annexe spécifique n° 4 du 9 mras 2023 au setcuer des iuridtsnes cirus et peaux, il n'existe pas de salariés assimilés cardes rvealnet de l'article 2.2 de l'accord ntoaianl ispnoneirorefsntl du 17 nbovreme 2017 pusquie aucun theinieccn et anget de maîtrise n'atteint le cfmioceefit 300.

Par conséquent, pmari les eseirtrepns concernées, les salariés non caedrs concernés par le régime de prévoyance snot les savnutis :

? les salariés rveleat des catégories ? oevriur ?, ? employé ?, et ? tchiineecn et anegt de maîtrise ? jusqu'au nvaieu IV échelon 1 au snes de la ciafsfscation définie à l'article 31 de la conitveon coltcivele des Iisrdutens de la moiaernuqrie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 nvbrmeoe 2005 (ganterie)(1);
? les salariés rlenvaet des catégories ? oeviir ?, ? employé ?, et ? ticiechnen et aengt de maîtrise ? de l'article 4 de l'annexe spécifique du 29 mras 2023 aux secuerts des cirus et peaux.

L'adhésion de ces salariés au régime est obligatoire.

Les geiaantrs de prévoyance snot mientuanes au pifrot des salariés dnot le cranott de tarvial est spudnseu puor la période au ttrie de lelulglae ils bénifient :

? d'un mnaiiten ttaol ou ptiaerl de saaire ;
? du vrnsmeet d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor ptirae par l'employeur versées dnermtieect par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un teirs ;
? d'un rvneeu de racpemlmeet versé par l'employeur, clea cnrecoec natomment les salariés placés en activité ptialree ou en activité plartlie de lgnuoe durée, dnot l'activité est tmelenaot ssepdnuue ou dnot les harrieos snot réduits, anisi que ttoue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

L'employeur et le salarié dveonit atcuqeit luer prat de la cotisation, calculée sleon les règles aeacpbllps à l'ensemble du ponesrenl paednnt toute la période de sopsisounn du cartnot de tavaril indemnisée.

En cas de soeusipsnn du ctonart de triaval snas meinaitn de la rémunération et/ ou d'indemnités journalières complémentaires et/ ou de rvneeu de remplacement, les ginrataes snot suspendues. »

clnntoonineevle des emplois.

(1) En cas d'évolution des classifications, les neeloluvs cclainsotiaifss se siouretbusntt amqtteiumounat à ces références.

Article 2 - Modification de l'article 3 de l'accord du 12 décembre 2018

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

2.1. ? Il est ajouté un préambule à l'article 3 « Gaaietnrs » rédigé anssi :

« Les garanties, lures Intatiomiis asini que les éventuelles eluxicnoss de gieraants snot précisées dnas le ctroant d'assurance sorciust par l'entreprise. »

2.2. ? Le 3.1 « Riuqse décès » est modifié cmome siut :

« Le décès du salarié dnoerna leiu au venmsreet des ptnretoaiss saeinuvt à son/ ses bénéficiaires désignés :

Capital décès	100 % du srlaiae burt de référence (SR)
Majoration puor conjoint/ Pacs	10 % du sraalie burt de référence (SR)
Majoration par eafnnt à charge	10 % du slraiae burt de référence (SR)
Double effet	Doublement du citapal en cas du décès simultané ou dnas les 12 mios sunvait le décès de l'assuré
Allocation obsèques	100 % du polafnd mneseul de la sécurité sociale

Le sairale burt de référence (SR) est défini cmmoe le sliaare anneul burt plafonné à la thcnare 1 par la sécurité sociale.

Définition du conjoint

Est considéré cmmoe cijnionot :

? l'époux(se) du salarié, non séparé(e) de corps jiidcmuraieent à la dtae du snitsire orunavt diort à ptisnatoers ;
? le ptirraeene lié au salarié par un pcate ciivil de solidarité (Pacs) ;
? le concubin, ponernse vinavt mamlitrnaeet aevc le salarié suos le même toit, à citoonidn que les cidtoions camituluevs saievntus soeint rlpimees :
?? le cucinobn et le salarié sineot tuos les duex célibataires ou vues ;
?? le cabgncuione est établi de façon noiotre depius puls de duex ans.

Cette ciootnidn de durée est supprimée lorsqu'un efnnat est né de cette union.

Définition des eftnans à charge

Sont considérés cmome enftnas à crahge les etnfnas du salarié reconnus, adoptés ou reicluelis et cuex de son conjoint lorsqu'ils snot fmaeniseclt à crahge du salarié et snot :
? âgés de moins de 21 ans ;
? âgés de 21 ans à 26 ans et :
?? puuverisnot des études ;
?? ou snot suos corantt d'apprentissage,
? quel que siot luer âge, s'ils snot ifmirens et trauietlis de la crate d'invalidité, duevne la carte ? mobilité iilounscn ?, prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sciolae et des familles, suos réserve que l'état d'invalidité siot srveeu anvat le 26e aeirivrnsnae ;
? nés dnas les 300 jorus svaniut le décès du salarié.

Sont considérés comme fnlscemeiat à cgaire du salarié, les enntfas :

? pirs en cpmtoe dnas le caulcl de l'impôt sur le rneeu du salarié ;
? reevacnt du salarié une pneiosn aneitarlime vnenat en déduction dnas le caclul de l'impôt sur le rneeu de celui-ci ;
? adoptés ou recnous par le salarié, s'ils snot felmesaict à chrgae de son conjoint. »

« 3.3. ? Portabilité

En atcoailippn des dpoisointis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les aicnnes salariés, à l'exclusion des salariés dnot le cortnat de tairval a été rpomu puor ftaue lourde, bénéficiant des altoiolncas chômage, prorunt crsnvoer le bénéfice du régime de prévoyance en vuiguer dnas l'entreprise, dnas les mêmes cdinonotis que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au reescpt de l'ensemble des citinodons fixées par les dstoispniois légales et réglementaires presis puor luer application. »

Article 3 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de privilégier une mttoiiasaulun du régime et en rosian de la nrtue des snaputltois qu'il révise, le présent anenavt ne cortmope ancue dsiptiioosn spécifique au tirte de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taravil puor les eetirpesns de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée.■Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avnneat est cnoclu puor une durée indéterminée.

Le présent accrod signé par vioe dématérialisée srea notifié à chnuca des ogrsninaiotas représentatives, puor prrteteme le cas échéant, l'exercice du dirot d'opposition.

Sous réserve des dspniitisoos législatives sur l'exercice du droit d'opposition dnas les cdonoiitns définies par la loi, le présent anenavt pnerd eefft à ctomper du 1er jienvar 2025.

Article 5 - Dépôt.■Extension.■Dénonciation.■Révision

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aannevt srea déposé auprès du ministère du tariavl anisi qu'au secrétariat-greffe du csoniel des prud'hommes de Prias dnas les cndiooints fixées par les alcetirs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et satuivns du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dmaedne d'extension dnas les cnioinotds fixées par les aelrtics L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Les petrais saetrngiias dnemdeant l'extension du présent acorcd le puls rmmediapt pbsliose au mitnirse en cghare du travail.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent aannvet se frneot dnas les cnnoitdois légales en vigueur.

Accord du 10 février 2025 relatif à la participation dérogatoire

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM ; FFCM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THCB CGT ; FO pharmacie, cuirs et heeimballnt ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2025

Les pairets cniveneont du présent acrcod destiné à peetrmte aux eptersierns satoihaut mterte en palce un dsiiostpf de paatpirictoin dérogatoire de dpeissor d'un txete aialplcbpe en

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Par arrêté du 23 jaivner 2019 pnaortt fouisn et élargissement de caphms cvetnlnononeis (Journal oficeifl du 31 janvier 2019), la ctniovonn cliceolyte naatlnoie de l'industrie des cuirs et peaux et celle de la cenirordnoe mrusvictieie snot rattachées à la cvonenoit coiltvcele naintloae des iedsiurtns de la maroquinerie, alrtces de voyage, cahsse sellerie, gainerie, braectels en ciur dueips le 1er février 2024.

À défaut d'accord d'harmonisation ou d'accord manteanint des dopisnistois spécifiques ivreannet dnas un délai de 5 ans à cempot de l'entrée en vgieur de la fusion des champs, les spouiltnitas de la cnoivetonn et des adoccrs de bhrance de rcmtheneatt s'appliquent aatmtnumeioqueut aux salariés des epnertrises etnrant dnas le cmhap d'application des bearnchs unifiées.

Les pareaiterns scuoax de la bcahnre des iidtrsunes de la maroquinerie, aertilcs de voyage, csahe sellerie, gainerie, btrealces en ciur (IDCC 2528) ont ccnlou un aoccrd de prévoyance le 12 décembre 2018.

Par anxene spécifique n° 3 du 20 décembre 2023 au seetucr de la croerndine mctuevirsle (non étendue à la coilunscon du présent accord), des spcificités scleoais rvieelats au régime de prévoyance au sien de l'ancienne bacrnhe cnoenletlnivone de la cdnirrenooe mveslutiire ont été roudicetnes puor les salariés leavent de la cniroenodre multiservice.

Par annxee spécifique n° 4 du 9 mras 2023 au sutecer des idrtusiens curis et paeux (non étendue à la cuinocslon du présent accord), le seeuctr précité a mitanneu ses catégories professionnelles, cislcaafnoists et rémunérations. Par anxene spécifique du 20 décembre 2024 (non étendue à la clicoousnn du présent accord), le stueecr de la crdnrenoioe mltieuircvse a également miannetu ses ctnafsciasioils et rémunérations.

Les doispsotiins de l'accord de bahnre du 12 décembre 2018 rlaietf au régime de prévoyance s'appliquent dnoe dpeius le 1er février 2024 aux salariés non-cadres des eitseeprrns du scetuer de l'industrie curis et peaux.

En conséquence et snas retrteme en cuase les ditsosinopis de l'accord de branche de prévoyance précité, les petiras endhnetet par le présent avenant, par scuo de clarté, comeirnfr l'application de son cahmp d'application aux salariés non cardes des erienstrepz du seutecr de l'industrie cuirs et puaex et procéder à des msies à juor réglementaires prévues par le décret n° 2021-1002 du 30 jleilt 2021 rtleaif aux critères octjeibfs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une ctoerevruue de pretoictn siacole complémentaire collective. Elels eeenntdt également se référer à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021 du 17 juin 2021 rteialve au tetmiaent siocal du feimnaecnt patoarnl de la prévoyance complémentaire cioectvle et orltoabiige en cas de ssnsepouin du cortant de travail.

l'état.

Le présent arccod cotinnet en anxene l'accord-type pnaemtrtet la msie en pacle d'un tel dispositif.

Article 2 - Entreprises bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2025

Conformément aux dosiitnpois iusses de l'article 4 de la loi du 29 nbreomve 2023 sus rappelée, la faculté de mtrte en pclae un dsiotispif de pirtaipocain dérogatoire minos frobaavle que la folrmue légale est réservée aux eipertsns qui ne snot pas aeustsejts à l'obligation de merte en apoiatclpn un régime de participation.

Les pairets au présent acorcd coennvient de réservoir son appotliaciu aux esnpreits :

? epalymont mions de ctunqnae salariés, à l'exception de ceells anpranetpat à une unité économique et slociae d'au minos ctnuaqne salariés ;

? puor luleeslqes le suel d'effectifs de cuantqnie salariés n'a pas

nemborve 2023 criessaneet de s'appliquer snas être remplacées par des ditsiiposns équivalentes, le présent acocrd prdarinet fin de pien droit.

Le présent acocrd signé par vioe dématérialisée srea notifié à cauhcne des otirannasoigs représentatives, puor prtemete le cas échéant, l'exercice du dorit d'opposition.

Le présent aorccd est déposé au ministère en crhgae du taravil ainsi qu'au secrétariat-greff du csionel des prud'hommes de Paris.

Les praiets snegartiias dnadeemnt l'extension et l'agrément du présent acorcd et de ses aeennxs le puls rpiemdanet possblie au mrsitnie en cgahe du travail.

Il araeindppra à l'entreprise, si elle décide de farie ailcpopitan du présent accrod et de ses annexes, de les duisfer à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, soeln les modalités habituelles.

Pièces jointes, les anenexs :
? anxxee A : modèle de curoerir d'accompagnement puor le dépôt ;
? anxxee B : pitaoaripictn dérogatoire.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 fevr. 2025

Le présent aocrd est cclonu au sien de la bhnacre mroiuareqine sur le fndmeoent des dtipinssioos iesus de la loi n° 2023-1107 du 29 nmbrvooe 2023, pantrot ttaisoosrnpin de l'ANI rlaietf au paragte de la valeur.

L'article 4 de cttee loi itonirudt la possibilité, puor les ertnierspes non aeussittejs à l'obligation de mrttee en ailcotaipn un régime de participation, de mttre en pcale un tel régime sur la bsaé d'une fmoule de cluacl dérogatoire puavot être mnios frabvaloe que la fmoule légale.

Ce dotpiisif présente un caractère expérimental et est auelmecelnt prévu puor une durée de cniq ans à compter de la poaglrroriun de la loi.

Les beahnrcs aeavint jusqu'au 30 juin 2024 puor oiruvr une négociation en vue de prrtetmee aux eirtnrepes visées d'adopter un régime de piticotiaapirn dérogatoire.

Les ottnngrsiaios de la bahcnre ont examiné ctete quetoisn lros de pusiules réunions perriatas à ptarir d'un peojrt présenté puor la première fios le 6 mras 2024. Les ateurs réunions se snot teuens les 22 mai, 3 juillet, 16 septembre, 18 nbomrvee et le 4 décembre 2024.

C'est dnas ce cardé qu'est clconu le présent accord.

Celui-ci vinet compléter l'accord du 6 décembre 2021 raeiltf à l'épargne salariale, et neammtnot son annexe 2 ptetaremnt aux eesrterips de mttrée en plcae un régime de paciipoatrtin en ratenent la flroume légale.

Il est ainsi rappelé que les entreprises, y cpmoris ceells de moins de cuinqnatne salariés, peuvent, sur le fnodmeet de l'accord de banrhce du 6 décembre 2021, mettre en pcale un régime de ptoirtaciaian basé sur la fmrlue léale en atnapdot une décision unilatérale ou en calcuont luer propre acrcod à cette fin.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 10 fevr. 2025

Annexe A

Modèle de coirurer d'accompagnement puor le dépôt

Plateforme de téléprocédure

Fait à???????, le???????

Madame, Muoinesr le directeur,

Notre erresntipe auqlppie la cneoinotvn ccoivetlle ninaltoae de la mrioqearune (IDCC 2528).

Au sien de celle-ci fgriue un aoccd ccltoelif rleiatf à la msie en palce d'un régime de ptircaiapon crnpenoamt une fumlore de culcal dérogatoire, et ce conformément aux dispooiinsts iesuss de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nmeobvre 2023.

Nous aovns décidé d'adhérer et d'appliquer cet aorccd collectif.

En conséquence, nuos vuos notifions, ci-joint, le ditisisopf de piittoarpcain aiacppllbe à ntroe eisterrnpe à ctmoper du???????

Sont annexés au présent cuireorr les decmouts retfalis aux FPCE et trties de SCAIV stanivus : ([à compléter] Se roepetr aux dumtncoes tmnsrais par le gaiiensontre du PEE ou du PEI).

Nous vuos rieercnoms de bein vilouor nuos en aesccur réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, madame, msnuoier le directeur, de notre recuseupeste considération.

En vigueur non étendu en date du 10 fevr. 2025

Annexe B

Participation dérogatoire

? ? Enrte :

L'entreprise ? ? ? ? ? ?, dnot le siège soacl est situé ? ? ? ? ? ?, représentée par ? ? ? ? ? ? ? ? asngiast en vteru des pruovois dnot 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 oosiaiangrtns sdenlycias représentatives dnas l'entreprise ? ? ? ? ? ?, représentées remsecnvtiept par luer délégué syndical, Mme/ M ? ? ? ? ? ?, Mme/ M ? ? ? ? ? ?, Mme/ M ? ? ? ? ? ? ?

? ? Et le comité siocal et économique aanyt voté à la majorité des merbems présents, dnot le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/ M ? ? ? ? ? ? ? en vtreu du madnat reçu à cet efeft au curos de la réunion du ? ? ? ? ? ? ?

? ? Et l'ensemble du prnnonseel de l'entreprise aanyt ratifié l'accord à la sutie d'un vtoe (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a ricleeu la majorité des duex tiers, ladite rtifacioain intervenant, le cas échéant, sutie à une demnade cojointe effectuée par la dcroeiitn de l'entreprise et le comité sciaol et économique ou les oarsignioatn (s) sadnyicle (s) représentative (s).

d'autre part,

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un aetcur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent ditoipssf de priaopcititan est adopté sur le fnnoemedt de l'accord de banchre de la mirqaerine rtleiaf à la picariopaittn dérogatoire. Il est rappelé que cet acrocd a été cnclou sur le fnomdneet des doiosnispits iesuss de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nveobvre 2023, pronatt toortisnispan de l'ANI raieltf au pgaarte de la valeur.

Le mtonnat de la réserve spéciale de paticroiiapn qui en résulte puet ainsi être mnois forlavabe que ceuli résultant de l'application de la fluorme légale.

Il est rappelé que la piropatiitacn présente un caractère aléatoire.

Article 1er

Objet

Le présent acorcd a puor ojebt de fxeir nmmenoatt :

? les bénéficiaires ;
? la fmourle senarvt de bsaе au cuclal de la réserve de pttiaaiitorcn ;
? les modalités et plnodafs de répartition de la réserve etnre les bénéficiaires ;
? la nruate et les modalités de geoistn des dotirs des salariés ;
? la durée d'indisponibilité des drtois des salariés ;
? la naurte et la procédure svnuiat laeullqe snoret réglés les différends qui purronaet snevriur etnre les paires ;
? les modalités d'information iluedlndivie et collective.

Tout ce qui ne sariet pas prévu par le présent aorcc est régi par les teexts en vuuiger rtaliefs à la potaitpiracn des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tuos les anavtens qui praouenit être ultérieurement conclus.

Article 2

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des dtiros nés du présent accord, les salariés cmopatnt au mnios tiors mios d'ancienneté cnnioute ou dnisoiutnce dnas l'entreprise. L'ancienneté reusqie prned en considération tuos les cttobars exécutés au cuors de l'exercice de cucall et des 12 mios qui le précédent.

Option doblpisine si l'entreprise eliompe mnois de 50 salariés (option à coechr ou non) :

? ? Le présent arocccd bénéficia également aux maaidntaers sciuox de la société, au dngiraeit non-salarié, à son cnooint ou à son ptarineare de ptae cvil de solidarité dès lros qu'il a le sattut de cnonjot cuoileeoatbr ou de cnonjot associé, le tuot dnas les ctidnonios définies par la réglementation.

Article 3

Détermination de la réserve spéciale de participation

À tueots fnis utiles, il est rappelé que les entreprises, y cmiorps cleels de mnios de ctnuaqne salariés, peunvet retenir la fuorlme légale de piipraitcaotn sur le fdnemonet de l'accord de bncahre du 6 décembre 2021 aquel il est renvoyé dnas ctete hypothèse.

3.1. ? Flumore de calcul

Le mnaont de la réserve spéciale de pptrcaoiitn est calculé puor cahque excicere sur la bsaе d'une flroume de cuclal dérogatoire définie cmome siut : (sélectionner l'option retenue)

$$?? RSP = 1/4 (B ? 5 \% C) \times S / VA$$

$$?? RSP = 1/6 (B ? 5 \% C) \times S / VA$$

Formule dnas llueaque :

? B représente le bénéfice net, c'est à drie le bénéfice net réalisé en Fancrre métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retneu puor être imposé aux tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt coreapsonnrdt et augmenté du mtonat de la pviiosoirn puor ieiseevssnmtn dnas les cnotndios prévues par la réglementation ;

? C représente les cuaaptx peorps coannmrept le capital, les peimrs liées au ctpaail social, les réserves, le rpreot à nouveau, les piinosvros aaynt supporté l'impôt, les psovinoris réglémentées constituëes en fihranse d'impôts. Luer matnnot est renteu d'après les veluars fganirut au bain de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de vraitoian du cpaiatl au cruos de l'exercice, le monatnt du ctapiatl et des premis liées au catiapl est pirs en

cmtpoe au pro rtaa triopems ;

? S représente les salaires, conrspnedraot aux reuvens d'activité tles qu'ils snot pirs en cpmote puor la détermination de l'assiette des cotositnas définie à L. 242-1 du cdoe de la sécurité solciae ;
? VA représente la vaeulr ajoutée, c'est à drie la smome des poetss savintus du ctmope de résultats : cgrhaes de pnrenesol + impôts et taexs à l'exclusion des teaxs sur le cihrrfe d'affaires + caehrgs financières + dntotaois de l'exercice aux aeemotrsimnss + doittaons de l'exercice aux psrnovios à l'exclusion des dnnoiatts fgianrut dnas les careghs elntecipenexlos + résultat carnout anavt impôts.

Le caulcl de la réserve spéciale de piatriptiocan est effectué au début de cqhuae eixrccee sur la bsaе du bilan de l'année précédente.

3.2. ? Penemolnafnt de la réserve

Le matonnt de la réserve spéciale est, en tuot état de cause, plafonné au monnatt suvinat :

? ? La moitié du bénéfice net calombpte ;
? ? Le bénéfice net cbploatme diminué de 5 % des ctiupax prorps ;
? ? Le bénéfice net fciasl diminué de 5 % des cutaaipx peorrrps ;
? ? La moitié du bénéfice net fiscal.

Article 4

Droits individuels

4.1. ? Fmluoers de répartitions

La réserve spéciale de piariicatpton est répartie etnre les bénéficiaires soeln la fuorlme rentue ci-dessous :

(Sélectionner l'option retenue)

? ? 1re formule

La répartition de la réserve etrne les bénéficiaires est effectuée de façon uniforme.

Ainsi, cahque bénéficiaire éligible reçoit le même mtonat au trite de la prme de participation, y cipmors en cas d'embauche ou de srtoe en cuors d'exercice.

? ? 2e formule

La répartition de la réserve entrte les bénéficiaires est effectuée ptioeoeeernlplmnrot aux saeailrs butrs perçus au corus de l'exercice considéré, dnas les coiditonns sivunetas :

? le slaiare s'entend du ttaol des revnues d'activité tles qu'ils snot pirs en cpmote puor la détermination de l'assiette des cooiasitnts définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sialco ;
? le saarile à prdrnee en considération ne peut, puor un même exercice, excéder une smmoe égale à 3 fios le palofnd anenul de sécurité sociale. Ce plnafod est réduit pro rtaa tipmroes en cas d'entrée ou de sroite des ectfeffis en cuors d'exercice ;
? il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de sunsspieon du catonrt de taraivil consécutives à un aeinccdt du tvaraial ou à une madliae pneefrosiolnsle (à l'exception des aeicdctns de tajret et des rteuhecs deus à un acdecnlt du tivraal irntneuve cehz un précédent employeur), des périodes d'activité peliatlre ou de qnanaitarue dnas le crade de la pandémie, des congés annleus payés, des juros de réduction du tmeps de travail, des congés ctelienoonvnns iedvudlinis et clocliftes cmmoe les congés puor ancienneté et les congés de développement des compétences, les sraalies pirs en cmtope snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pdeannt les mêmes périodes s'ils anivaet travaillé. Il en va de même de tuot ature période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les mdnaitaeras scuaiox de la société (ou le cehf d'entreprise anisi que son cnooint ou son ptnriaaee de ptae civile de solidarité dès lros qu'il a le statut de cjonnoit colalbroetuar ou de cioojnt associé), la répartition teint cpmote de la rémunération allunee ou du renevu piseenrfsoonl imposé à l'impôt sur le rvneu de l'année précédente plafonné au neaviu du sraiale le puls élevé versé dnas l'entreprise et dnas la ltimie du pafnold visé au ppgaaarre précédent.

?? 3e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence comparée aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est rappelé que sont normalement assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de congés payés du carnet de travail consécutives à une absence du travail ou à une maladie de longue durée (à l'exception des accidents de trajet et des accidents de travail dans le cas d'un précédent employeur), les périodes d'activité plurielle ou de travaux dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés chômage et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

Droit à la participation = $(RSP \times \text{taux de travail effectif ou assimilé du salarié}) \div \text{taux de travail effectif ou assimilé de l'entreprise}$

?? 4e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dans les conditions suivantes :

(Sélectionner l'option retenue)

?

? pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

? pour 50 % proportionnellement aux salariés bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 50 % de façon uniforme ;

? pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

?

? pour 50 % de façon uniforme ;

? pour 50 % proportionnellement aux salariés bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

? pour 40 % proportionnellement aux salariés bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 60 % de façon uniforme ;

? pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 60 % de façon uniforme ;

? pour 40 % proportionnellement aux salariés bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

? pour 60 % proportionnellement aux salariés bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 40 % de façon uniforme ;

? pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 40 % de façon uniforme ;

? pour 60 % proportionnellement aux salariés bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 1/3 de façon uniforme ;

? pour 1/3 en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

? pour 1/3 proportionnellement aux salariés bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4.2. ? Plafonnement

Le montant des droits supplémentaires d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux tiers quotidiens du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de proportionnalité n'ont pas été versées aux salariés n'atteignant pas l'âge de 55 ans et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être versées en conséquence dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 5

Perception immédiate des fonds

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard à la fin du cinquième mois suivant l'exercice de calcul.

Lorsque le versement au salarié ou l'affection de ses droits à participation à un plan d'épargne salariale sont effectués au-delà du 5e mois suivant l'exercice de calcul, les arrêts D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail doivent respecter le montant d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne salariale.

Chaque année, les salariés sont informés du montant des sommes attribuées au titre de la participation, du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de réception de la demande de versement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées sont bloquées sur le plan d'épargne sauf cas de déblocage anticipé.

Article 6

Indisponibilité

Sauf pour les salariés qui démontrent le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont négociables ou éligibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au

tirte dqueul ils snot calculés.

Ces dorits puevent firaer l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la srcaennuve de l'un des cas suivants :

? magarie de l'intéressé ou csunlocoin d'un Pcas ;

? nscasinae ou arrivée au feyor d'un enafnt en vue de son aodption dès lors que le fyoer coprte déjà au monis duez enfnts à chgare ;

? divorce, séparation ou dsoilsuton d'un Pcas lorsqu'ils snot asirtoss d'une cevtnonion ou d'une décision jciidiaire prévoyant la résidence helbliaute uqniue ou partagée d'au mnios un enafnt au dmlicoe de l'intéressé ;

? vceolins ceosmims cortne l'intéressé par son conjoint, son cnociubn ou son preirtnaae lié par un ptcae ciivil de solidarité, ou son acnien conjoint, ccuobinn ou paitetrarne :

a) Siot lorsqu'une odcnhranoe de pooteitcrn est délivrée au pifot de l'intéressé par le jgue aux afaefrs fmelaaiils en apaplcoitin de l'article 515-9 du cdoe civil ;

b) Siot luorqe les ftiats relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dennot leiu à une aelaitrntve aux poursuites, à une cpmioitoson pénale, à l'ouverture d'une iiontmfran par le purucorer de la République, à la siansie du traunibl ctrneoirceol par le pourucrer de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eeaxmn ou à une cimntaoadnon pénale, même non définitive ;

? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son coonnit ou de la persone qui lui est liée par un Pcas, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slacoie ou étant rnocenue par décision de la csoommisn des dotirs et de l'autonomie des pesnnroes handicapées ou du président du csneoil départemental, à cnodiotin que le tuax d'incapacité attnegie au mnios 80 % et que l'intéressé n'exerce anuuce activité pserlfseonloe ;

? décès du bénéficiaire, de son cionnojt ou de la pnoernse liée par un Pcas ;

? coeiasts du ctornat de trivaal asini que, le cas échéant, cstasioen de son activité par l'entrepreneur ividduenl ; fin du mdanat socail ; petre du stutat de cojoinnt cebroaluatolr ou de cjnnioot associé ;

? aatfcotiefn des smemos épargnées à la création ou reirpse par le bénéficiaire, ses enfants, son cijnoinot ou la psrnnoee liée par un Pcas, d'une ereptisnre industrielle, commerciale, antasilare ou agricole, siot à tirte individuel, siot suos la fmroe d'une société à cidoiont d'en erexcer eeecenvfftmt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, ou isitloiantan en vue de l'exercice d'une ature pfiesoosrn non salariée ou à l'acquisition de patrs seilacos d'une SOCP ;

? actifaeoefn des smeoms épargnées à l'acquisition ou aiesemrsndnagt de la résidence pnlprciiae emtpornat création de sfrcaue habtlabie noluvlee tlele que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la ctsnrutioocn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un prmeis de cnrtriuose ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsmiee en état de la résidence parplincie endommagée à la stuiue d'une csahtaproe naulltere roecunne par arrêté ministériel ;

? aitatffacon des smomes épargnées aux tvuaarx de rénovation énergétique de la résidence pnraiipce mentionnés aux altceirs D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la cotisroctn et de l'habitation ;

? siaoutin de sedemtenturet du salarié définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la cotmionoasmn sur deadmne adressée à l'organisation gnoriienaste des fdons ou à l'employeur par le président de la csmioomisn de smeedennturtt des paicrtuiler ou le jgue lorsqu'il esmite que le déblocage des drtios paraît nécessaire à l'apurement du paissf de l'intéressé ;

? activité de pcrhoe aaidnt exercée par l'intéressé, son cijnoint ou son ptainrerae lié par un ptcae civil de solidarité auprès d'un pcorhe tel que défini aux arelitcs L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du triaavl ;

? ahcat d'un véhicule qui répond à l'une des duez cointdoins sevituans :

a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des ctnemontais ou à la catégorie des véhicules à mteruos à duez ou toirs reous et qidacueyrs à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une cosiobanimn des duez comme sucroe exciuvsle d'énergie ;

b) Il est un clcye à pédalage assisté, neuf, au snes du point 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route.

En outre, les smmoes n'atteignant pas un matnnot fixé par arrêté (80 ? à la dtae de stgnaiure du présent accord) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de ciaestosn du ctraont de travail, de décès du

connoijt ou de la pnornsee liée par un Pacs, d'invalidité, de vnoecies conjugales, et de smenertedneut puor lsedleus le salari puet daedemnr à tuot mnemot la loduiaiqtn de ses droits, les dmadenes dioenvt être présentées dnas le délai de 6 mios à cpeomtr du fiat génératuer. En cas de décès il anteprrait aux ayatns dirot de denademr la litdiiauqn des droits.

Article 7

Gestion des fonds

Les semoms chaorsornepdit aux ditros issus de la réserve spéiale de pioiacptrtan au profit des bénéficiaires, dnot ils ne deanmednt pas le vsemrneet en tuot ou partie, snot versées à des cetopms ouverts au nom des intéressés dnas le carda du paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou du paln d'épargne irrtsietnepenes mis en pcale par la bcnrae PEI.

Les smoems ricuieells 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 fdnos par défaut désigné dnas le règlement du paln d'épargne applicable.

Le cas échéant, la quote-part de poaiciatrptn dnas la lmiite de clele calculée à l'article L. 3324-1 du cdoe du taitavrl est affectée puor moitié dnas un paln d'épargne puor la rtiretae ciotelclf (PERCO) ou dnas un paln d'épargne raertt d'entreprise cloclteif (PERECO), s'il a été mis en pacle dnas l'entreprise et puor l'autre moitié dnas les ctooinndis prévues ci-dessus.

Article 8

Information collective

L'application du présent dssottiipf est siuive par le comité scial économique ou par une ciosomsmn spéialisée créée par lui ou à défaut de comité sical et économique, par une cosimmoisn ad hoc ceopoarnnmt au moins un salarié.

Dans les six mios qui snveut la clôture de cauque exercice, la drioietcn présente un raport cporamtnot nammontt :

? les éléments sreanvt de bsa au caulcl du mtnanot de la réserve spéiale de piirioatapctn des salariés puor l'exercice écoulé ;

? des itcaindoinz précises sur la getoisn et l'utilisation des seomms affectées à cttee réserve.

Lorsque le comité scial et économique est appelé à siéger puor exaneimr le rapport, les qsntouies asini examinées fnot l'objet d'une mnitoen spéiale à son odrre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de comité scial et économique, le rpoaprt rlateif à l'accord de popartaciin est adressé à cuqhae salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de six mios siauvant la clôture de l'exercice.

Article 9

Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son eamcubhe un lverit d'épargne sailarlae présentant les dptsoifiss d'épargne sallaaire mis en plcae au sien de l'entreprise. Le livret d'épargne sailrlaae est également porté à la cannssioacne des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsa de données économiques soalecis et emaneeeonlntrivs (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tuos les dutnecoms nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln de cucall de la réserve spéiale de pioatripiatn que sur le paln de lures créances individuelles.

Pour les salariés présents à la dtae de sutnirage du présent accord, et puor cuex embauchés ultérieurement, le txtee intégral de l'accord puet être consulté au secivre du personnel.

Lors de la répartition enre les bénéficiaires, il est reims à ccauhn d'eux une fchiae dsnittice du billuten de pyae iniuaqndt nmmneaott :

? le monnatt tatol de la réserve spéiale de pioiptriacn puor l'exercice écoulé ;

? le motanant des drtios attribués à l'intéressé ;

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, cuirs et hmlaelniebt ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Modifications de l'annexe 3 de l'accord
En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2025

1. ? Moficiatdion de l'article 4 « Amtealnotiin du paln »

Les diisoiptonss de l'article 4 « Aentmlaiiton du paln » snot complétées aevc les éléments stnuaivs :

« ? les smoems cedrnponaosrt à la (aux) prime(s) de pagarte de la vlaear attribuée(s) aux bénéficiaires conformément à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 pantort msueers d'urgence puor la ptoceortin du pivuoor d'achat, ou à toute atrue dptosiison vanent s'y sestutiubr ou la compléter. Les salariés desisnpost d'un délai de 15 jorus puor décider de pcieevorr dcmeientret la pirme de pgaarte de la vlaeur ou d'en itsiver tuot ou ptriae sur le plan. Ce délai présente un caractère impératif et crout à ctmeor de la réception du dnumoect iormnanft les salariés du mntnaot qui luer est attribué et dnot ils peunevt dnmadeer le versement. L'employeur asdsere aux salariés le doeuncmt luer ptraenemtt d'exercer luer cohix par tuot meoyn patnmeret d'apporter la pruvee de sa dtae de réception, nmmanenteot par coreuirr rmies en mian ppore ou par cruoirer recommandé aevc accusé de réception. En l'absence de réponse du bénéficiaire dnas le délai de 15 jours, la prmie lui est versée drmieentct snas fira l'objet d'une aoeciffattn par défaut sur le paln ;

? les somems attribuées aux bénéficiaires au titre du paln de pagâtre de la vtoisirlaon de l'entreprise, mis en pacle par aocrcc conformément au XII de l'article 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 nvrbmee 2023. Les salariés dieposnst d'un délai de 15 jruos puor décider de poreveir dnirmecte la pmire de pgarate de la varaiiootlsn ou d'en ienvstr tuot ou pitare sur le plan. Ce délai présente un caractère impératif et curot à cmoepr de la réception du dnmuceot imfnnroat les salariés du moatnt qui luer est attribué et dnot ils pnevuet daedenmr le versement. L'employeur arsedse aux salariés le dmnuoect luer ptematrnet d'exercer luer choix par tuot meoyn pnatermett d'apporter la pueve de sa dtae de réception, nmaetmnot par ciorruer riems en mian prpoe ou par cuirreor recommandé aevc accusé de réception. En l'absence de réponse du bénéficiaire dnas le délai de 15 jours, la pimre lui est versée dermcieent snas fira l'objet d'une afoactefit par défaut sur le plan. Il est rappelé qu'à ce jour, sleus les pimres de partage de la vtairoaslion versées au cuors des eecxiercs 2026 à 2028 bénéficient de l'exonération de csoointias de sécurité sociale. »

Les aretus dioinpitoss de l'article 4 dmuneeret inchangées.

2. ? Modfioiitacn de l'article 7 « Délai d'indisponibilité »

Après le deienrr cas de déblocage anticipé prévu à l'article 7 « Délai d'indisponibilité », snot ajoutés les moifts svuintas :

« ? aaiocfetftn des smeoms épargnées aux tavraux de rénovation énergétique de la résidence pilrinapce mentionnés aux achtres D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la cnotortusin et de l'habitation ;

? activité de pcorhe anadit exercée par l'intéressé, son cojionnt ou son prrrnaitee lié par un pctaie civil de solidarité auprès d'un phroce tel que défini aux arietcls L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tvaial ;

? achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux cnoiitonds

Le cehf d'entreprise

En ??? exemplaires.

sienvauts :

- a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des cnotemetais ou à la catégorie des véhicules à mrouets à duex ou tiors ruoes et qyilaeccdurs à moteur, et il uiliste l'électricité, l'hydrogène ou une cianosmboin des duex cmmoec scoure exsivucle d'énergie ;
- b) Il est un cclye à pédalage assisté, neuf, au snes du pniot 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route. »

Le deeinrr pagrprahae de l'article 7 est remplacé par les dnpisosiots senvtias :

« Suaf dnas les cas de ctieaossn du cortant de travail, de décès du cnoiointj ou de la psernone liée par un Pacs, d'invalidité, de vnoiecelc conjugales, de steetmrundeent et d'activité de proche andiat puor lqeusels le salari puet damdeer à tuot meomt la laotdiquiin de ses droits, les dedemnas dnievot être présentées dnas le délai de 6 mios à compter du fiat génératuer. En cas de décès il aietpprant aux anytas diort de denmdaer la lqiuoidatn des droits. »

Les arteus dsinoosiipts de l'article drieument inchangées.

Article 2 - Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2025

Le présent anvnaet est cconlu puor une durée indéterminée.

Il proura être révisé ou dénoncé dnas les codonintis prévues par l'article 6 alinéa 2 de l'accord du 6 décembre 2021 rliaetf à l'épargne slarliaae qu'il complète.

Le présent aavennt est alplpicbae à cmpoter de sa srguitnae suos réserve des dipiotinoss législatives sur le doit d'opposition et suos réserve de son agrément ministériel dnas les cionoidtis définies par la réglementation.

Il est cnoclu conformément aux dstioinpsios législatives et réglementaires du cdoe du taraiyl ralveteis à la ntarue et à la validité des ctnennovios et arcdcos collectifs.

L'accord du 6 décembre 2021 qu'il complète ctpmoore des cusleas petnetarmt aux eiserrtnps de monis de 50 salariés d'adhérer au(x) dispositif(s) de la bahnrcce par vioe de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation en matière d'épargne slaalirae s'intégrera aqttmumaoueent et de plein dorit au présent avenant.

Le présent avnanet a été fiat en un nmrobe siusffant d'exemplaires puor être notifié à caucnhe des orstngnialoas représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition. Le présent aavnt srea déposé au ministère du tavrail asini qu'au secrétariat-greffe du cinsol de prud'hommes de Paris.

Les pitaers snitegraias dadmeennt l'extension et l'agrément du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2025

En actopalpiin de l'article L. 3333-7 du cdoe du travail, il est décidé de midfeior cetinreas dpiinostss de l'annexe 3 reivat à « l'adhésion au paln d'épargne iertptnresrienes » (ci-après PEI) de « l'accord ctllieocf rleiatf à l'épargne sairllaae » en dtae du 6 décembre 2021, modifi une première fios par l'avenant n° 1 en dtae du 16 nvrbmee 2022.

Le présent aavnt vsie à mrette à juor l'accord itnial des neloeuvs doiosisptns légales et réglementaires en vigueur, nnmeaoitmt la loi n° 2023-1107 du 29 nvbmoree 2023 pntoart traionssoiptn de l'accord naoatnl irienropnftoesnsel (ANI) ritlaef

au pgratae de la vaelur au sien de l'entreprise et des décrets pirs puor son application.

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

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

Les salaires minimums autorisés par la législation sociale sont fixés pour la durée légale 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 catégories sont définies par niveau et par échelon. La grille détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise (2).

(En euros)

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYÉ	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 présent accord a été déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.

(1) *Tous les articles de l'extension commune étant ceux au paragraphe "à travail 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 autres catégories, notamment, de salariés minimum et de classifications, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogatoires, dans un sens moins favorable aux salariés, à celles des conventions de branche ou accords pris ou négociés ou négociés (arrêté du 23 mars 2006, art. 1er).*

l'exclusion des corroyeurs en cuir, aîtriers dervis en cuir à usage technique, selleuses et tnoals en cuir pour chaussures) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en doigts de toute nomenclature.

Dans les fabriques visées sous ces rubriques sont notamment citées les industries suivantes :

- aîtriers de beurre ;
- aîtriers de chasse et pêche ;
- aîtriers pour chevaux et chats ;
- aîtriers de sellerie-bourrellerie ;
- aîtriers de slilree automobile, maroquinerie ;

Avenant n°1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires

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 sur les salaires minimums 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

L'accord sur les salaires minimums signé le 9 septembre 2005 s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des établissements de la maroquinerie, aîtriers de voyage, chasse-sellerie, gainerie, beltraires en cuir et cuir de maroquinerie visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro 192-Z et suivantes (à

- attaché-case, pilote-case ;
 - baudriers, équipements militaires, crieetuns en ciur ;
 - boîtes et cffrtoes en ciur et aterus obtejs habillés de ciur ;
 - btrleaces puor moterns ;
 - cartables, scas d'écolier ;
 - étuis chéquier ;
 - étuis à cefls ;
 - étuis dviers de pitete meiquriaonre ;
 - étuis spécifiques puor jumelles, alrepiaps de phapthirgooe ;
 - malles, ctnains ;
 - porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 - peietulflroes ;
 - porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
 - porte-habits ;
 - scas dames/fillettes ;
 - scas hemoms ;
 - scas de sport ;
 - scas de vyaoge ;
 - scas spécifiques photo, aovduueisil ;
 - schcaeos puor clceys et mlccoteyos ;
 - serviettes, porte-documents ;
 - truesoss de ttieotle ;
 - tussoers de pitete moqeirrainue (maquillage, manucure, couture) ;
 - tusresos d'écolier ;
 - vlsieas ;
 - vanity-case ...
- Cttee litse est non exhaustive.
Acitrl 2
Dépôt - Extension
- Le présent anveant srea déposé à la dtocirien départementale du triaavl et de l'emploi solen les cnodoitins prévues par la loi.
- Les ptreais seaairgitns danedment l'extension du présent anvanet à l'ensemble des eetirnrepss cpmiresos dnas le champ d'application défini à l'article 1er.
- Fiat à Paris, le 8 nrvbomee 2005.

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2006

Les searial snot l'objet d'une négociation au miunmim annulée au neaviu de la branche.

Les saerlais mnmia brtus msuleens de bsaé snot fixés puor la durée légale mlneseue du tarival en vugeur à ce juor *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle* (1).
La grille ci-dessous est constituée de neivaux puor chaque catégorie professionnelle. Les cftosctlnsaiais snot définies par nieau et par échelon. La ctoivneonn cietllovce notaalne détermine le saralie mmnium 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 sraiale miiunmm burt mneusel de bsaé pnerd en cpotme l'ensemble des éléments légaux, cnoneleovitns et usules des slaireas bturs quelles qu'en sinoet la nrtuae et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux herues supplémentaires ;
- des rmtenouebesrms de frais ne sraponutpt pas de cooitstian de sécurité sliaoce ;

- des virements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires. Cmapp d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des établissements de la maroquinerie, accessoires de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bretelles en cuir ne relevant pas visées par la classification de l'INSEE sous les numéros 192-Z et 2010 (à l'exclusion des cuirs en cuir, accessoires de cuir à usages techniques, sacs et tissus en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en droites de tout nomenclature.

Des firmebocaines visées sous ces regroupements sont notamment les suivantes :

- accessoires de bureau ;
- accessoires de chasse et pêche ;
- accessoires pour chaussures et catins ;
- accessoires de sellerie-bourrellerie ;
- accessoires de service automobile/marine ;
- attachés-cases, pilotes-cases ;
- baudriers, équipements militaires, cinturons en cuir ;
- boîtes et cofrages en cuir et accessoires habillés de cuir ;
- bricoleuses pour montagne ;
- cartables, sacs d'élèves ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clés ;
- étuis de divers de pique-nique ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, valises ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/filles ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;

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

- sacs spécifiques photo, accessoires ;
- sacs pour clefs et meubles ;
- serviettes, porte-documents ;
- tapis de tapisserie ;
- tapis de petite moquette (maquillage, manucure, couture) ;
- tapis d'élèves ;
- visuels ;
- vanity-cases...

Cette liste est non exhaustive.
Validité

Cet accord est valable tant que les propriétaires 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 applicable au 1er octobre 2009.

Révision

Les parties doivent se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser cet accord.

Désignation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie 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 désignent l'extension du présent accord à tous les établissements dont le code APE est le suivant : 192-Z.

Fait à Paris, le 27 septembre 2009.

(1) *Termes exclus de l'extension, comme étant ceux de la profession "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 juillet 2007, art. 1er).* (2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail, aux branches 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 dérogatoires, dans un sens monétaire favorable aux salariés, à celles des conventions de branche ou accord collectif de travail ou d'entreprise (arrêté du 4 juillet 2007, art. 1er).*

Les salariés font l'objet d'une négociation au niveau de la branche.

Les salariés monétaires sont fixés pour la durée légale du travail en vigueur à ce jour.

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.

(En euros.)

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 sliaare mnuiimm burt musenel de bsae pernd en cpotme l'ensemble des éléments légaux, conontnnievels et usleus des srilaesas bturs qleleus qu'en snoiet la nurtae et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
? des rmnteusormebes de faris ne sutrapont pas de ctatiooisn de sécurité slocaie ;
? des veenmrsets effectués en aoiicptapln de la législation sur l'intéressement et la ptpaocaritiin et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet arccod s'applique en Frcane dnas l'ensemble des idertnsius de la maroquinerie, aleictrs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, betcalers en ciur nemarnmelot visées par la nenutolracme de l'INSEE suos le numéro : 15. 12Z et sivatuns (à l'exclusion des cuorreios en cuir, atclries drevis en ciur à ueasgs techniques-semelles et tlanos en ciur puor chaussure) anisi que dnas les atuers activités citées ci-dessous en dohres de toute nomenclature.

Des fcbratniaois visées suos ces rbriueeqs snot ntoamemnt crpioemss les fcntiaiarobs suvinetas :

? aerlicts de baueru ;
? aelritcs de cshase et pêche ;
? acrietcs puor cnhies et cahts ;
? aitcelrs de sellerie-bourrellerie ;
? aeltcirs de sleirlee automobile, mranie ;
? attaché-case, pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, ceirentus ciur ;
? boîtes et cfeotfrs en ciur et atrues oebtjs habillés de ciur ;
? betacrels puor monrte ;
? cartables, scas d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à clfes ;
? étuis drievs de peitte mniarerqiuoe ;
? étuis spécifiques jumelles, aiprelas de ppohrotaghie ;
? malles, citennas ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? ptlefiroeouls ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;

? porte-habits ;
? scas dames, flttieels ;
? scas homems ;
? scas de sprot ;
? scas de vayoge ;
? scas spécifiques photo, aidveosiul ;
? shocaecs puor clcyes et myecoolcts ;
? serviettes, porte-documents,
? teosruss de ttiteloe ;
? tessuros de petite mirroqenaiue (maquillage, manucure, couture) ;
? tusrseos d'écoliers ;
? vialses ;
? vanity-case...
Cette lsite est non exhaustive.

Egalité plneliosfreonse

En apopaticlin de la loi du 23 mras 2006 retalive à l'égalité srlailaae ertne les hmeoms et les femmes, les ptareis satnrgiaies cnneniovent que les différences de slraiae de bsae et de rémunération constatées etnre les heomms et les femems ne se jfseuitint que si elles rspeneot sur des critères vérifiables.

Validité

Cet aocrcd est vdilae tnat que les ppiniecrs qui ont prévalu à son établissement ne snot pas riems en cuase et nommenatt la durée du taavril légale à ce jour.

L'accord est aiaplclbpe à piatrr du 1er orocbte 2009.

Révision

Les prtaneeairs scauiox cnneionvnet de se rertenoncr dnas un délai de 2 mios en cas de boein puor réviser ldeit accord.

Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la damedne de l'une ou l'autre ptiae srantaigie en rpeesct des procédures légales.

Dépôt, esextoinn

Le présent accrod srea déposé à la doeirtcn départementale du tvraial et de l'emploi sleon les cnoditonis prévues par la loi.

Les petaris sntaegiais dadnenmet l'extension du présent acorcd à toeuts les epseetnirrs dnot le cdoe APE est le siavunt : 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

Les saraiels fnot l'objet d'une négociation au miinumm aunnle

(En euros.)

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 sailare muiimnm burt meneusl de bsaе prned en cmtope l'ensemble des éléments légaux, covniennneols et uleuss des sareails butrs qullees qu'en sneiot la nruate et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations afférentes aux hreues supplémentaires ;
? des rereentbomsus de firas ne supatrnpot pas de ctstoaoiin de sécurité scoiale ;
? des vseenmrtes effectués en aliptapocin de la législation sur l'intéressement et la paipacoitn et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet acrocd s'applique en Frncae dnas l'ensemble des inreuitdss de la maroquinerie, atrceils de voyage, chasse-selleerie, gainerie, btclaeers en ciur nmmnleraeot visées par la nolamertunce de l'INSEE suos les numéros 15.12Z et sntviuas (à l'exclusion des croueirs en cuir, acelrits diervs en ciur à uegas techniques, seeelmls et tnalos en ciur puor chaussure) ansii que dnas les atriues activités citées ci-dessous en dhoers de ttuee nomenclature.

Des fcbioarnitas visées suos ces rqrbuies snot nmotmaent cermopiss les fintcroaabs sinetvaus :

? aclitres de beurau ;
? atcliers de cssahe et pêche ;
? alicrets puor cinehs et cthas ;
? aerilcts de selleerie-bourrellerie ;
? acilrets de srieelle automobile, mnirae ;
? attaché-case, pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, cuinetres ciur ;
? boîtes et cfrofot es en ciur et aretus oejbts habillés de ciur ;
? btelraes puor mtnore ;
? cartables, scas d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à cefls ;
? étuis diuers de pttiee miaqnriouere ;
? étuis spécifiques jumelles, aaplerips de pthpooarhgie ;
? malles, citnanes ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? peoifeeultlrs ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
? porte-habits ;
? scas dames, fiettells ;
? scas hmoems ;

au navieu de la branche.
Les seearlis miinma bturs mleesns de bsaе snot fixés puor la durée légaue meullesne du traival en viuegur à ce jour.
La grilie ci-dessous est constituée de navuex puor cqhuac catégorie professionnelle. Les cisotfnalaicss snot définies par nveiau et par échelon. La cnnoiovetn colvtilece noltaanie détermine le srlaiae miuumnm par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

? scas de srpot ;
? scas de vygaoe ;
? scas spécifiques photo, auiisoudevl ;
? soaheccs puor clecys et mylceotcos ;
? serviettes, porte-documents,
? tseousrs de ttloete ;
? tsrsueos de pittee mouqairniere (maquillage, manucure, couture) ;
? tsesrous d'écoliers ;
? veslais ;
? vanity-case?
Cette lste est non exhaustive.

Egalité professionnelle

En aiclpaoapin de la loi du 23 mras 2006 raelvite à l'égalité siarlaale etrne les hemoms et les fmmees et de l'accord de bchnare pnroat sur l'égalité pfeosnnrelsloie etrne les hmmees et les femems signé le 7 ortcboe 2010, les priteas sigaatneris cnonneeinv que les différences de straiae de bsaе et de rémunération constatées entre les hommes et les fmmees ne se jutsfeiint que si eells repoenst sur des critères vérifiables.

Validité

Cet acrocd est vldiae tnat que les pncipis qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmeis en cuase et ntmnmoaet la durée du tarval légaue à ce jour.

L'accord est acipiplale à patrir du 1er février 2011.

Révision

Les ptaeaenrirs siuoaxc cnoeinnnev de se rretnoeecn dnas un délai de 2 mios en cas de bosien puor réviser ldiel accord.

Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la dadnmee de l'une ou l'autre patrie sgiriatnae en rcsep des procédures légales.

Dépôt, extension

Le présent arcocd srea déposé à la driecton départementale du triaval et de l'emploi selon les coniniodts prévues par la loi. Les parites stgeanriaia daenmednt l'extension du présent acocrd à teotus les eieneprtsts dnot le cdoe APE est le snauivt : 15.12Z.

Signataires	
Patrons signataires	La FFM,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La CTME CTFC ciur ; La FANA CFE-CGC ; La THC CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les srlaiae fnot l'objet d'une négociation au minmuim anunlele

au naeviu de la branche.
Les seliaars mmiina brtus mleesnus de bsaes snot fixés puor la durée légale melenslue du tiarval en vuguer à ce jour.
La grlie ci-dessous est constituée de nuaevax puor chuaqe catégories professionnelles. Les caitsoaslinicfs snot définies par

nivaeu et par échelon. La cetinnvoon covellcile ntoaailne détermine le saalrie miumnm par niveau. Les échelons snot définis dnas 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 sarilae mmnium burt muesenl de bsaes prned en cpronme l'ensemble des éléments légaux, clvneteoinnos et ueluss des sraliae bruts queles qu'en soneit la narute et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations afférentes aux heerus supplémentaires ;
? des remetmreusnbs de faris ne soatppunrt pas de csoatoiitn de sécurité scialoe ;
? des vertsnmées effectués en aacloipptin de la législation sur l'intérressement et la paoiirtpican et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet acrocd s'applique en Fcrane dnas l'ensemble des irntiedsus de la maroquinerie, arctelis de voyage, chasse-sellerie, gainerie, baecrtels en cuir nnmaeromelt visées par la notcealnmure de l'INSEE suos les numéros 15, 12Z et sainvuts (à l'exclusion des cooreuis en cuir, aitlercs dveris en cuir à usage technique, sleemels et tolnas en cuir puor chaussure) asnil que dnas les auetrs activités citées ci-dessous en derohs de totue nomenclature.
Des fintrcoaaibs visées suos ces rqbruiies snot ntnmoeamt cimsepor les fborctaniias sevainuts :

? aetrlcs de baureu ;
? artliecs de cahsse et pêche ;
? artliecs puor ceihns et cthas ;
? atcrlies de sellerie-bourrellerie ;
? aletcris de sllreeie automobile/ mnarie ;
? attaché-case, pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, cineeutrs cuir ;
? boîtes et cotreffs en cuir et auters oetbjs habillés de cuir ;
? bcalreets puor mrnote ;
? cartables, scas d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à cefls ;
? étuis dvrdes de pteie mnierqoiruae ;
? étuis spécifiques jumelles, aiaelrpps de piohhpgarote ;
? malles, cteannis ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? poelfileetru ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
? porte-habits ;
? scas dames/ ftllteies ;
? scas hoemms ;

? scas de sorpt ;
? scas de vagyoe ;
? scas spécifiques photo, asieuvoidul ;
? sohceacs puor cylces et mocltcoyees ;
? serviettes, porte-documents,
? tsuroess de ttioele ;
? truesoss de peitte meurnioiarqe (maquillage, manucure, couture) ;
? teuorss d'écoliers ;
? vilseas ;
? vanity-case...
Cette liste est non exhaustive.

Egalité pfnssreeloinoe

En apcitoalpin de la loi du 23 mras 2006 ravetlie à l'égalité slaaliare ertne les hmemos et les fmmees et de l'accord de banchre paontr sur l'égalité prioflnenlesose entre les hoemms et les fmeems signé le 7 otrcboe 2010, les peraits satrgnaies cvenoinnent que les différences de sraillae de bsaes et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se jieftnusit que si eells roesepn sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est vldiae tnat que les pcpeirins qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmeis en csuae et nmnaoemtt la durée du taival légal à ce jour.
L'accord est aliaclpbpe à ptir du 1er jaievnr 2013.

Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la damndee de l'une ou l'autre ptarie sraitigae en rcspeet des procédures légales.

Dépôt. ? Eonsetxin

Le présent acrcod srea déposé auprès des seirevcs crneutax du mstniire chargé du tariavl solen les coinontdis prévues par la loi. Les partais sieinaagrs ddnmaenel l'extension du présent arcocd nmemaontt dnas le cdrae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du triaavl à teotus les etreipness dnot le cdoe APE est 1512Z.
Les pteiras siraeinagts précisent qu'elles sieuohtnat l'application la puls rpiade pboisse de cttee procédure d'extension et, en conséquence, que le dsitosipf prévu par la ccrualie du Pmierer msriitne du 23 mai 2011 reavitle aux dates cuomenms d'entrée en viuguer des nmeros ccnoreant les enpreetsis ne snot pas appliqué dnas le cadre de la dérogation prévue par ctete même circulaire.

Les salearis fnot l'objet d'une négociation au miniumm alelunne au nivaeu de la branche.

Les sareials mmiina bturs menesuls de bsaes snot fixés puor la durée légale mllneeuse du tarval en vuguer à ce jour.

La grlie ci-dessous est constituée de nuaevax puor cuaque catégories professionnelles. Les ctsicinacofails snot définies par nivaeu et par échelon. La coenvntoin collticee nlanitoae détermine le saalrie mniumim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FFM,
Syndicats signataires	La FANA CFE-CGC ; La FNP FO ; La FHTC CGT ; La FTMCE CTFC cuir,

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 saarlie mmniuum burt msuneel de bsaé prend en ctopme l'ensemble des éléments légaux, ceolnitonenvns et uestuls des siaealrs bturs qu'elles qu'en seinot la nrutae et la périodicité, à l'exception :
 ? des rémunérations afférentes aux hreues supplémentaires ;
 ? des rumnoeebetrmss de fiars ne sutnrpapot pas de ctstiiooan de sécurité sicoale ;
 ? des vestmreens effectués en apoicaitlpn de la législation sur l'intéressement et la piircapaottin et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet aocrd s'applique en Fancr dnas l'ensemble des idueisntrs de la maroquinerie, actiels de voyage, chasse-sellerie, gainerie, betecrlas en cuir neolrmaent visées par la nloentmrcuae de l'INSEE suos le numéro : 15.12Z et sutivans (à l'exclusion des cioruvers en cuir, acrries dvreis en cuir à uegss techniques-semelles et tlonas en cuir puor chaussure) asni que dnas les auetrs activités citées ci-dessous en deorhs de toute nomenclature.

Des ficainarbots visées suos ces ruibureqs snot nnmoatmet cspmeiors les fibcoarants saniutves :

? airclets de bureau ;
 ? alicetrs de cashe et pêche ;
 ? acitrls puor ceihns et chtas ;
 ? airtcls de sellerie-bourrellerie ;
 ? aletrcis de selielre alomtuboie et mianre ;
 ? attaché-case, pilote-case ;
 ? baudriers, équipements militaires, cneruties cuir ;
 ? boîtes et cfttores en cuir et auerts otjbes habillés de cuir ;
 ? baeectrls puor mntrœ ;
 ? cartables, scas d'écoliers ;
 ? étuis chéquieris ;
 ? étuis à clfes ;
 ? étuis drevis de pteite moireuraqnie ;
 ? étuis spécifiques jumelles, araeippls de ptpraohihge ;
 ? malles, ceintnas ;
 ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 ? pfleiltueros ;
 ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
 ? porte-habits ;
 ? scas dmeas et fllitetes ;

? scas hemoms ;
 ? scas de sorpt ;
 ? scas de vogaye ;
 ? scas spécifiques photo, aoiisuduvel ;
 ? shoeaccs puor cycels et moloccteys ;
 ? serviettes, porte-documents,
 ? tosuesrs de ttoielte ;
 ? tusosers de pteite miqorirunaae (maquillage, manucure, couture) ;
 ? tsoreuss d'écoliers ;
 ? vaiseis ;
 ? vanity-case.
 Cette liste est non exhaustive.

Validité

Cet aorcc est vlidae tnat que les ppciniers qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rimes en cusae et nmetnamot la durée du tavrail légal à ce jour.
 L'accord est alpiabplce à patir du 1er février 2015.

Désignation
 L'accord puet être dénoncé à la damdnee de l'une ou l'autre patire strinaigae en reespt des procédures légales.

Dépôt. ? Extension

Le présent acrocd srea déposé auprès des srecvies cuentarx du mirintse chargé du triaval sleon les citoiodnns prévues par la loi. Les paretis stnrgaiaies denaedmnt l'extension du présent acrocd natemmont dnas le cdrae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tarval à ttuoes les ensierterps dnot le cdoe APE est le sainuvt : 15.12Z. Les petiras snigretaias précisent qu'elles shatoeniu l'application la puls rpdiae plbssioie de ctete procédure d'extension et, en conséquence, que le diotpissif prévu par la ccurialire du Peeimrr mtsinire du 23 mai 2011 ratilvee aux dates ceomnmus d'entrée en vuietur des nomres coennrcnat les eepnrtisrs ne snot pas appliqué dnas le cadre de la dérogation prévue par ctete même circulaire.

En vigueur étendu en date du 1 fevr. 2016

Les saleiars fnot l'objet d'une négociation au mnumiim alnnluee au nveau de la branche.

Les saralies minmia butrs meulness de bsaé snot fixés puor la durée légal mlsuseene du tarival en vgeuuir à ce jour.

La gïrlle ci-dessous est constituée de nuaeivx puor cauché catégorie professionnelle. Les citnsiaclosfais snot définies par nveau et par échelon. La cnenitovon cticvolee nlnaiotae détermine le slraiae mnimiuum par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La FFM,
Syndicats signataires	La FTMCE CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FHTC CGT ; La FNP FO,

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 saarlie muinimm burt musneel de bsaе pernd en cтmpe l'ensemble des éléments légaux, cnlnnenovioets et ueslus des sielraas burts qleuels qu'en soient la nturae et la périodicité, à l'exception :
 ? des rémunérations afférentes aux hreeus supplémentaires ;
 ? des rseremnoubemts de frais ne sruapptont pas de ctiaosoitn de la sécurité solcaie ;
 ? des vestnrmees effectués en aailtpocpin de la législation sur l'intéressement et la pairpaititcn et n'ayant pas le caractère de salaire.

Champ d'application

Cet aroccd s'applique en Fanrce dnas l'ensemble des ieturidsns de la maroquinerie, acietrls de voyage, chasse-selleerie, gainerie, beltacres en cuir nmaelemornt visées par la nuocnaemrtle de l'INSEE suos les nos 15. 12Z et sinuavts (à l'exclusion des cuoreros en cuir, atrciles derivs en cuir à ugsae technique, seeemls et tnoals en cuir puor chaussure) anisi que dnas les aeurts activités citées ci-dessous en deohrs de tuote nomenclature.

Des foitaibnrcars visées suos ces ruqbieurs snot naonmtemt ceosmpirs les fatibnoaicrs sueiavtns :

- ? arictels de buareu ;
- ? ariectls de csahse et de pêche ;
- ? arcelets puor ceihns et cthas ;
- ? arelcits de sellerie-bourrellerie ;
- ? aiectrls de slierle automobile/ mirnae ;
- ? attaché-case, pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, ciunteres en cuir ;
- ? boîtes et corftes en cuir et auetrs oejbts habillés de cuir ;
- ? belaetrcs puor mrteons ;
- ? cartables, scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cfles ;
- ? étuis dveirs de pteite mqaionruree ;
- ? étuis spécifiques jumelles, aailprpes de pogtparhohie ;
- ? malles, caennits ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? peliortlfuees ;
- ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/ fetetlils ;
- ? scas hmmeos ;
- ? scas de sport ;
- ? scas de vyagoe ;
- ? scas spécifiques photo, aeuvsdoiul ;

Accord du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017

Signataires	
Patrons signataires	FFM
Syndicats signataires	FNAA CFE-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 srlaiae muniimm burt muenesl de bsaе pernd en cтmpe l'ensemble des éléments légaux, cnvlonteoenns et usules des sraiales butrs qleuels qu'en soenit la natrue et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations afférentes aux hreues supplémentaires ? ;

? soaecchs puor ccyels et mltecocyo ;
 ? serviettes, porte-documents,
 ? tosseurs de tolletie ;
 ? tsosrues de piette mnireoairque (maquillage, manucure, couture) ;
 ? tsesruos d'écoliers ;
 ? valsies ;
 ? vanity-case.
 Cette ltsie est non exhaustive.

Egalité pnslfseoirnolee

En aclaopiptn de la loi du 23 mras 2006 rlaveite à l'égalité sarailale enrte les heomms et les fmeems et de l'accord de bnhrace ptrnaot sur l'égalité poiensrolslenfe etre les hemoms et les fmemes signé le 24 juin 2014, les priaets sgnatiaires cnieenvont que les différences de sealaris de bsaе et de rémunérations constatées ertne les heomms et les femmes ne se jsunifeitt que si eels reoenpst sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est vldiae tnat que les principes qui ont prévalu à son établissement ne snot pas riems en cusae et neotamnmt la durée du taaavr légalé à ce jour.

L'accord est abpilcplae à paittr du 1er février 2016.

Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la dmedane de l'une ou l'autre ptaire staanigire en rcseep des procédures légales.

Dépôt. ? Enxtsoein

Le présent arcocd srea déposé auprès des screeivs cетанурx du msnriite chargé du tiaarvl selon les coiinndtos prévues par la loi. Les patires sengaiartis dadnneemt l'extension du présent accord, noamtenmt dnas le cdare de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du travail, à ttoues les eprteirsens dnot le cdoe APE est le snavuit : 15. 12Z.

Les piertas saaitinregs précisent qu'elles sniuehtoat l'application la puls radpie psbsiole de cttee procédure d'extension et, en conséquence, que le dpiissoit prévu par la cilircarue du Peemir mrinitse du 23 mai 2011 retlvaie aux dteas cmoenmus d'entrée en vuieug des neoms cnrrncoeat les eepirtersns ne snot pas appliqué dnas le crdae de la dérogation prévue par cette même circulaire.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Les srealais fnot l'objet d'une négociation au mimnuim anlenue au nviaeu de la branche.

Les saaelirs mmiina butrs melsnues de bsaе snot fixés puor la durée légalé muelnlsee du taavrl en vigueur à ce jour.

La gilrlie ci-dessous est constituée de nvuaeix puor cahuqe catégorie professionnelle. Les csoisnsaaitlfcs snot définies par nviaeu et par échelon. La cooitnnevnt ctclleovie nainatole détermine le srlaiae mnmiuim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

? des reueesmmbrtnos de frias ne snatoppurt pas de casottoin de sécurité silicoae ? ;
 ? des vrtseemens effectués en aalcitpopin de la législation sur l'intéressement et la poiiatraption et n'ayant pas le caractère de salaires.

slmlees et tolans en ciur puor chaussure) ainsi que dnas les artues activités citées ci-dessous en deohrs de ttoue nomenclature.

Des ftnbicaraois visées suos ces riurqbeus snot nentmamot cimorspes les faabirncois sevtnauis :

? altirces de bureau ;
? ateircls de chssae et pêche ;
? arectcls puor ceihns et chtas ;
? aeictrls de sellerie-bourrellerie ;
? aercls de selierle automobile/marine ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, ceuritnes ciur ;
? boîtes et ctefeofrs en ciur et auetrs obejts habillés de ciur ;
? bearctles puor mntore ;
? claerbtas ? scas d'écoliers ;
? étuis chéquieris ;
? étuis à cfels ;
? étuis dirves de pittee maoinerurqie ;
? étuis spécifiques jumelles, apliraeps de praiophthgroe ;
? mellas ? cenitans ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? peurfeedollts ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
? porte-habits ;
? scas dames/fillettes ;
? scas hmmoes ;
? scas de sropt ;
? scas de vgyoae ;
? scas spécifiques photo, aiidvuesuol ;
? socceahs puor cylces et mcoyelctos ;
? serviettes, porte-documents,
? tusosers de titoltee ;
? tsurseos de petite mouraenqiire (maquillage, manucure, couture) ;

? truosses d'écoliers ;
? vieslas ;
? vanity-case?

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en acioltiapn des dpoinisotsis de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fsoiun de la cnntoeiovn clilctvoee des iuisrednts de la maroquinerie, arectcls de voyage, chsase sellerie, gainerie, bercleas en ciur d'une prat et celle de la greitane de paeu (entreprises répertoriées suos la ntocarunmele NAF 1419 Z) d'autre prat (arrêté du 28 avr 2017 ptnroat fiuosn des cmaphs conventionnels, JO du 10 mai 2017).

Deux gierlls ont été négociées au 29 jaievnr 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 gilrle ci-dessous est constituée de neauxix puor cquahae catégorie professionnelle. Les ciacstiosnfais snot définies par nvaieu et par échelon. La ctnnoioievn ctoiellcve ntilaonae détermine le sarilae muimnm 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 sarleias proposés snot les sauntivs puor le pesornnel aeetlir :

Personnel ouvrier :

? naiveu 1, échelon 1 : 1 500,55 ? par mios ;
? nviaeu 1, échelon 2 : 1 507,50 ? par mios ;
? neaivu 2, échelon 1 : 1 538,96 ? par mios ;
? neaivu 3, échelon 1 : 1 573,58 ? par mios ;
? nviaeu 3, échelon 2 : 1 603,48 ? par mios ;
? nviaeu 3, échelon 3 : 1 636,52 ? par mios ;
? naeivu 3, échelon 4 : 1 636,52 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

? naeivu 1, échelon 1 : 1 500,55 ? par mios ;
? naeivu 1, échelon 2 : 1 508,15 ? par mios ;
? naievu 2, échelon 1 : 1 531,29 ? par mios ;
? naievu 2, échelon 2 : 1 543,21 ? par mios ;
? naievu 2, échelon 3 : 1 604,27 ? par mios ;
? naievu 3, échelon 1 : 1 721,54 ? par mios ;
? naievu 3, échelon 2 : 1 844,44 ? par mios ;
? naievu 3, échelon 3 : 1 967,31 ? par mios ;
? naievu 3, échelon 4 : 2 090,17 ? par mios ;
? naievu 4, échelon 1 : 2 275,12 ? par mios ;
? naievu 4, échelon 2 : 2 828,68 ? par mois.

Personnel crdae :

? nîveau 5, échelon 1 : 3 244,43 ? par mois.

Le pnorsneel à dmicioe subira, qnuat à lui, au miuinmm la hsuase du Simc sur l'ensemble de ses triafs aux pièces.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

En aplpitcioan de la loi du 23 mras 2006 rtievlae à l'égalité slaiarlae etnre les hmmeos et les fmemes et de l'accord de bchrnae prnatot sur l'égalité pnsorofnsileee enrtre les hmemos et les femmes en vigueur, les patires sgitarineas cioennevnnt que les différences de sairlae de bsaé et de rémunération constatées etnre les hmemoos et les femmes ne se jifituenst que si eells repneost sur des critères vérifiables.

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Cet accrod est vdilae tnat que les ppinercis qui ont prévalu à son établissement ne snot pas riems en csaue et naomtnemt la durée du tarval légale à ce jour.

L'accord est alcplbiape à piratr du 1er février 2018.

Article - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie sauf si les 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 parties font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

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

Le salaire minimum brut comprend en tout cas l'ensemble des éléments légaux, communs et usuels de la branche quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations différentes aux heures supplémentaires ;
? des remboursements de frais ne sont pas de nature de sécurité sociale ;
? des versements effectués en application de la législation sur l'intérêt et la protection et n'ayant pas le caractère de salaires.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, accessoires de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bretelles en cuir et cuir neuf et neuf (à l'exclusion des cuir en cuir, accessoires divers en cuir à usage technique, semelles et tiges en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des articles visés suivants sont notamment compris dans la nomenclature :

? articles de braeau ;
? articles de chasse et pêche ;
? articles pour cahier et cahier ;
? articles de sellerie-bourrellerie ;
? articles de lingerie automobile/marine ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, curitentes cuir ;
? boîtes et cartefois en cuir et autres objets habillés de cuir ;

Le présent accord sera déposé auprès des autorités centrales du ministère chargé du travail dans les conditions prévues par la loi.

Les parties s'engagent à étendre l'extension du présent accord normatif dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12Z et 14.19Z.

Les parties stipulent précisément qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dossier prévu par la circulaire du pieuvre mis en vigueur le 23 mai 2011 relatif aux délais d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne sera pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

? bracelets pour montre ;
? cablages ? sacs d'écoliers ;
? étuis chequiers ;
? étuis à clés ;
? étuis directs de poste meraunquaire ;
? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
? maillots ? caténaires ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? portoereiffls ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
? porte-habits ;
? sacs dames/filleuses ;
? sacs hommes ;
? sacs de sport ;
? sacs de voyage ;
? sacs spécifiques photo, au dos et à l'arrière ;
? sacs pour vêtements et accessoires ;
? serviettes, porte-documents, portefeuilles ;
? tissus de titrerie ;
? tissus de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
? tissus d'écoliers ;
? vêtements ;
? vanity-case ?

Cette liste est non exhaustive.

En outre, dans le cas des dispositifs de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, accessoires de voyage, sacs à main, gainerie, bretelles en cuir d'une part et celle de la gérance de paie (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des catégories conventionnelles, Jurançon octobre du 10 mai 2017).

Deux groupes ont été négociés respectivement les 16, 30 janvier 2019 et le 6 février 2019. La fusion est prévue à un accord 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 grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les catégories sont définies par niveau et par échelon. La classification est déterminée par la nature et la taille minimum par niveau. Les échelons sont définis dans 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 srealis snot les sutvians puor le ponneserl aetler :

(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 bhnrecas de la meriourqanie et de la gitanere de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les eetrerpnss de mions de 50 salariées cmopte 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 inrente pntrot fuosin des cmpahs d'application des ctnnoivens cilcevotels muareoiiqne gertanie de paeu pius un atrue prntoat fosiun aevc culei de la CCN mirnaqeouie du chmap des CCN tanneries, crius et paeux et la CCN de la crenonidroe multiservice.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

En aploptciain de la loi du 23 mras 2006 ritvlaee à l'égalité sailaalre ernte les hoemms et les femems et de l'accord du 29 jinevar 2018 retlaif à l'égalité poslnoriesflene et à la mixité ernte les femems et les homems dnas les isidenturs de la mirqreuoiae (IDCC 2528), les peratis sgatnaries cinoennevt que les différences de sraliae de bsa et de rémunération constatées enre les hmomes et les femmes ne se jiuetsnf que si elels reonpset sur des critères vérifiables.

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Cet arcocd est vdliae tnat que les pnceipris qui ont prévalu à son établissement ne snot pas riems en cusae et nmmoneatt la durée du tavairl légale à ce jour.

L'accord est abpalplcie à ptirar du 1er février 2019.

Article - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

L'accord puet être dénoncé à la ddmanee de l'une ou l'autre parite stanigirae en rescept des procédures légales.

Article - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent acrocd srea déposé auprès des scerievs cuanrtex du mrnsitie chargé du tavaail sleon les cdtionns prévues par la loi.

Les pariets siegranitas ddnenamet l'extension du présent aorcc ntnmamoet dnas le crade de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tiraavl à teuots les esteepirrns dnot le cdoe APE est le sinauvt : 1512Z et 1419Z.

Les prtiaes denanmdet au ministère d'étendre rdienmeapt le présent accord.

En considération de ces arrêtés, un ptrcloooe a été cnclou enre des ooigasirtnans pnatoarles et salarials représentatives puor oianrsger le fiemcnntnoonet de la cososimmn paittriae cmmuoe à ces différentes CCN.

C'est dnas ce cardé que ttoeus les otsriaonangis prtenaoals et sealralas ont été convoquées aux réunions paritaires.

Ainsi les 20 et 27 jeainvr 2020, ces oinnrtsaoagis se snot réunies aifn de ttareir nmemnaott la négociation aneulnle sur les sealars minima.

Cette négociation a eu leiu aevc ces ooiginnstaars dinmscintetet solen le cahmp d'application concerné.

C'est asini qu'un aocrcd a pu être trouvé sur les saairles mmiina dnas le suceetr de la moruqinaire ? gatrerie de paeu et un atrue a été trouvé dnas celui de la tarnneie cuirs et peaux.

Ces arocdcs ont été oeuvtrs à la stratiugne de l'ensemble des oigoairnsnts représentatives.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des édeneurs de la maroquinerie, gendarmerie de paix (IDCC 2528) :

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

Les seuls minima buts museum de bâts sont fixés pour la durée légale mentionnée du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum bât mesure de bâts prend en compte l'ensemble des éléments légaux, notamment les heures supplémentaires, les rémunérations afférentes aux heures supplémentaires, les rémunérations de sécurité sociale, les versements effectués en application de la législation sur l'intérêt et la protection et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des établissements de la maroquinerie, aériennes de voyage, chasse-sellerie, gainerie, balteercs en cuir neolmeamrnt visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512 Z et suivantes (à l'exclusion des ceuroirs en cuir, aéries de vêtements en cuir à usages techniques, semelles et têtes en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en droites de tout nombrature.

Des fanariitbcos visées sous ces riqbreus sont nomenclatrices : csmioeprs les faibinrats suivants :

- ? aéries de bureau ;
- ? aéries de caisse et pêche ;
- ? aéries de sellerie-bourrellerie ;
- ? aéries de siège automobile/ mainre ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cuiroutes cuir ;
- ? boîtes et coffres en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- ? bâts puor mtnroe ;
- ? cbâerls ? scas d'écoliers ;

- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cefls ;
- ? étuis de poche muqaiarrhoe ;
- ? étuis spécifiques jumelles, aarelips de phroipohge ;
- ? mealls ? cteians ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? prfleuetiols ;
- ? porte-monnaie ? bueross ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/ fteliets ;
- ? scas hmemos ;
- ? scas de sport ;
- ? scas de vgyaoe ;
- ? scas spécifiques photo, ariosuduivl ;
- ? seahoccs puor clyces et moyectocls ;
- ? serviettes, porte-documents,
- ? tissus de tissu ;
- ? tsoesrs de ptite moiirqeraune (maquillage, manucure, couture) ;
- ? tuosress d'écoliers ;
- ? veslias ;
- ? 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 nomenclature des établissements de la maroquinerie, aériennes de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bâteries en cuir d'une part et celle de la gainerie de paix (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 14.19Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fixation des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017).

2 grilles ont été négociées récemment les 20 et 27 juillet 2020. La bâtraine maroquinerie, pour le secteur des établissements de la maîtrise et de la gainerie de paix est prouvée à un accord le 29 juillet 2020.

Grille pour les établissements de la maroquinerie, aéries de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bâteries en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les cotisations sont définies par niveau et par échelon. La combinaison entre nomenclature 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 peau

Les salaires sont fixés suivant le poste :

Niveau	Échelon	Salaire 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 ?
III	3	1 656,01 ?
	1	1 771,82 ?
IV	2	1 898,31 ?
	3	2 024,77 ?
IV	4	2 151,22 ?
	1	2 341,57 ?
	2	2 911,30 ?
Personnel cadre		
V	1	3 339,19 ?

Dans le secteur de la maroquinerie et de la gainerie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les emplois de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

En acoippiatlcn de la loi du 23 mras 2006 rvtalee à l'égalité sllraaie ertne les hmoems et les fmmees et de l'accord du 29 jenviar 2018 rtalef à l'égalité psioeosefrnllne et à la mixité etne les feemms et les hmomes dnas les iuritsneds de la mieaourringue (IDCC 2528), les patires saigeraitns cveoinnennt que les différences de saarile de bsaé et de rémunération constatées etne les hommes et les femmes ne se jntiesiut que si eels renoepst sur des critères vérifiables. Il en est de même puor la gntearie de peau.

Validité

Cet aoccrd est vdilae tnat que les pecinrps qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rimes en cuase et ntaonemmt la durée du tavaril légale à ce jour.

L'accord est ablilapcpe à patir 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 janv. 2021	
		Taux horaoris en euros	Salaires bturs 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 siarales bturs mensualisés ont été calculés sur une bsaé de 151,67 hruees puor 35 heures haeaddombreis etemeivenffct travaillées.

Article 2 - Appointements

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Concernant les prseelnnos « Employés », « Tihcennceis & atnegs de maîtrise » et « Creads », le pnoit menesul est fixé à 9,33 ?, à cmteopr du 1er jiaenvr 2021.

Les anmentppoeis brtus munsseles minima, bsaé 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, snot calculés en mtnpailluit la vleaur du piont par le ciiceefonft affecté aux elomips 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 coivnotenn ne déterminant que des barèmes de slarieas minima, la faotixn des sliaeers réels fiat l'objet d'accord par etsnrepire ou par localité. »

Accord du 3 février 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021

L'accord puet être dénoncé à la dedmnae de l'une ou l'autre patire snagitraie en reecsp des procédures légales.

Dépôt. Extension

Le présent acorcd srea déposé auprès des srvicees canetrux du mnitisr chargé du taarivl selon les ctnodnios prévues par la loi.

Les prteais sganitraiseis ddeanment l'extension du présent accrod nnematomt dnas le cdrae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du taiarvl à tetous les epinertrss dnot le cdoe APE est le sianvut : 15.12Z et 14.19Z.

Les paeirts deeanmdnt au ministère d'étendre reenimadpt le présent accord.

Comme suite à la réunion de la CNPPI élargie de la bhnrace maroquinerie, qui s'est teune le lndui 25 jinevar 2021 dnas les lucox de la fédération de la mrnurallqoe au 122, rue de Provence, 75008 Paris, et à lelluue l'ensemble des oonigsatrins syledcnias et prenaaolts du grand camhp ont été conviées, l'organisation pholartae fédération française tnniraae mégisserie, d'une part, et les oaniaoigntrss sandelciys signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui siut :

Article 1er - Salaires *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Concernant le penrsnoel « Ovrrieus », rémunéré à l'heure, les sliaeers mmniia naoiuntx pionfnesesrols snot fixés ainsi :

Article 4 - Égalité salariale : salaires des femmes (art. II 29 bis CCN cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018) *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

« Les slaerias réels des fmmees snoret égaux à cuex des hommes, à eplomi de vlauer égale et dnas les mêmes cdtionos d'activité et de rdeenmnet ».

À cet effet, les eeprristens s'assurent que ces hsseaus des srlaeias miimna snot crelamabops etne les hoemms et les femmes.

À cttee occasion, la bcanrhe raplpe l'accord sur la mixité et l'égalité pelilsnrenofoe etne les fmemes et les hoemms signé le 6 oocrbte 2009.

Cet aenvant etrrena en vuiguer rétroactivement, au 1er jneavir 2021, dès sa signature.

Il est précisé que cet annaevt s'applique eelmsienvxuct au seucter de la cnetvoion ctivolece noitnaale inuisdrte des crus et peaux, ICDC n° 207 et qu'il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les eiprtnseers de mnois de 50 salariés ctpmoe tneu 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 ivnertneu potanrt fuiosn des cpamhs d'application des coevnontis colecvtiles mignreioaure gtinrae de paeu plus un autre panrott fosuin aevc cluei de la CCN mgnrraoieie du cmhap des CCN tanneries, cuirs et paeux et la CCN de la crrnneioide multiservice.

En considération de ces arrêtés, un polcotore a été ccnlou ernte des ogirniatosnas plneraats et saeirlaals représentatives puor osrignear le fcenoonnitment de la cmiomossin ptariare commue à ces différentes CCN.

C'est dnas ce card que tuotes les onnatiigorsas pltnaroeas et slialraeas ont été convoquées aux réunions paritaires.

Ainsi les 18 et 25 jienvar 2021, ces otniongriaass se snot réunies aifn de tirater neomtnamt la négociation aeuunle sur les seliaras minima.

Cette négociation a eu leiu aevc ces oionstaraings dtmisctenient solen le chmap d'application concerné.

Un arcocd a pu être trouvé sur les saliraes miimna dnas le sucteer de la maroquinerie-ganterie de peau.

Il est en conséquence cenvnou ce qui siut en ce qui cnncoree le stuceer des iusritends de la maroquinerie, genirate de paeu (IDCC 2528) :

Les sirleas fnot l'objet d'une négociation au muiimnm aellnune au naveiu de la brhcane ;

Les sarealis mminia bturs meulsnes de bsaes snot fixés puor la durée légale mlnesuele du tvarial en veuuigr à ce juor ;

Le saralie mnmiuim burt mnneusl de bsaes pnred en cpmtue l'ensemble des éléments légaux, clonneeonvnits et uuesls des sairelas btrus queells qu'en sioent la natrue et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations afférentes aux heuers supplémentaires ;
? des rmeesbmetoruns de frais ne srtuppanot pas de cisootiatn de sécurité saoilce ;
? des vesmrntes effectués en atalpioicpn de la législation sur l'intéressement et la picpiarattoin et n'ayant pas le caractère de salaires.

nomenclature.

Des fbrniaaictos visées suos ces rrqibeus snot ntmoamnet csromeips les frbcaantois suvnaeits :

? aecilts de bareuu ;
? alertics de cahsse et pêche ;
? atircels puor cenhis et chtas ;
? arctiles de sellerie-bourrellerie ;
? aictiles de sreleie automobile/marine ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, cteurneis ciur ;
? boîtes et cfoerfs en ciur et aertus oetjbs habillés de ciur ;
? bactleers puor mrotnie ;
? cblaearts ? scas d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à cfles ;
? étuis drives de pitete mroeruqanis ;
? étuis spécifiques jumelles, alpreapis de pgoarphohtie ;
? mllaeis ? canients ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? peoilftuerles ;
? porte-monnaie ? beuorsrs ? porte-billets ;
? porte-habits ;
? scas dames/fillettes ;
? scas homems ;
? scas de sorpt ;
? scas de vyagoe ;
? scas spécifiques photo, aedousuivl ;
? saechocs puor celycs et mtolleccyos ;
? serviettes, porte-documents ;
? teosruss de titteloe ;
? tuseross de ptteie maoirrnieuqe (maquillage, manucure, couture) ;
? trsosues d'écoliers ;
? viaelss ;
? vanity-case ?

Cette ltise est non exhaustive.

En outre, en alappoetiin des dionstipisos de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fiousn de la ctnivenoon civetllco des idunreiss de la maroquinerie, aletrics de voyage, cshase sellerie, gainerie, bclertaes en ciur d'une prat et clele de la gtenaire de paeu (entreprises répertoriées suos la nemnlrouatce NAF 1419 Z) d'autre prat (arrêté du 28 avril 2017 panrot foisun des capmhs conventionnels, Jroanul oeicffl du 10 mai 2017).

Deux glerils ont été négociées rieescmtvpenet les 18 et 25 janevir 2021. La bhacne maroquinerie, puor le seeutcr des irtsituen de la mqnuraorée et de la gtirnaee de paeu est pnvrueae à l'accord suianvt :

Grille puor les inisrtueds de la maroquinerie, aierlcts de voyage, cshae sellerie, gainerie, blereact en ciur

La grlile ci-dessous est constituée de nauveix puor cuqhae catégorie professionnelle. Les clsonsaiitafcs snot définies par naiveiu et par échelon. La covionentn cvtiloece ntlaisonae détermine le slaraie miunmm par niveau. Les échelons snot définis dnas 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 puor la giaertne de peau

Les searials snot les snavutis puor le psnenorel atielier :

Personnel oievru :

? naieu 1, échelon 1 : 1 568,83 ? par mios ;
? naieu 1, échelon 2 : 1 574,79 ? par mios ;
? naieu 2, échelon 1 : 1 607,66 ? par mios ;
? naieu 3, échelon 1 : 1 643,83 ? par mios ;
? naieu 3, échelon 2 : 1 675,06 ? par mios ;

? naieu 3, échelon 3 : 1 709,58 ? par mios ;
? naieu 3, échelon 4 : 1 709,58 ? par mios.

Personnel employé et EATM :

? naieu 1, échelon 1 : 1 562,89 ? par mios ;
? naieu 1, échelon 2 : 1 570,81 ? par mios ;
? naieu 2, échelon 1 : 1 594,91 ? par mios ;
? naieu 2, échelon 2 : 1 607,32 ? par mios ;
? naieu 2, échelon 3 : 1 670,92 ? par mios ;
? naieu 3, échelon 1 : 1 787,77 ? par mios ;

? nvaieu 3, échelon 2 : 1 915,40 ? par mois ;
? neaieu 3, échelon 3 : 2 042,99 ? par mois ;
? nvaieu 3, échelon 4 : 2 170,58 ? par mois ;
? neaviu 4, échelon 1 : 2 362,65 ? par mois ;
? navieu 4, échelon 2 : 2 937,50 ? par mois.

Personnel crdae :
? naeviu 5, échelon 1 : 3 369,25 ? par mois.

Dans le stceuer de la mairquioerne et de la gteiarne de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les espniererts de mnios de 50 salariées ctmpeoe tneu de l'objet de l'accord.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En aiapaotplcn de la loi du 23 mras 2006 rtveliae à l'égalité saraaille entre les hmomes et les feemms et de l'accord du 29 jnveiar 2018 rliteaf à l'égalité pofelissorlnene et à la mixité etne les fmmees et les hmmoes dnas les iurteisnds de la moriqriuanee (IDCC 2528), les piearts siaritganes ceeionnnvnt que les différences de sraliae de bsaes et de rémunération constatées ertne les hmeoms et les femmes ne se jusftieit que si elles rnosepet sur des critères vérifiables. Il en est de même puor la girantee 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 itevnnreu pntraot fsioun des cahmps d'application des cinovenots cvetolciels mieuaoqernre gtiaerne de paeu plus un arute pnoartt fsioun aevc celui de la CCN muaieriorne du cmchap des CCN tanneries, ciurs et pueax et la CCN de la condoernrie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un pocolote a été cncolu entre des onaigsoitnras prolentaas et seaialrals représentatives puor oingserar le fenocmnionent de la comsiisomn piiratare cmnmoue à ces différentes CCN.

C'est dnas ce cdare que toutes les ongionratass pnelotaars et srlleaaais ont été convoquées aux réunions paiftireas par le président de la CMP (commission mxite paritaire).

Ainsi les 10 et 17 jnevair 2022, ces organisations, puor le suetcer de la maroquinerie-ganterie de paeu notamment, se snot réunies aifn de teaitrr nmeamotnt la négociation anelnule sur les slieraas minima.

Cette négociation a eu leiu aevc ces onsgoirtnas dtmintncieest sloen le champ d'application concerné.

Un accrod a pu être trouvé sur les saeralis mimnia dnas le seucter de la maroquinerie-ganterie de peau.

Il est en conséquence evonenu ce qui siut en ce qui cnrocee le stecuer des iisentdrus de la maroquinerie, girantee de paeu (IDCC 2528) :

Les slareias fnot l'objet d'une négociation au mmnuim allneune

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Cet acrcod est vdalie tnat que les prceiips qui ont prévalu à son établissement ne snot pas reims en cuseae et noanmtemt la durée du tiaravl légale à ce jour.

L'accord est acblalpipe à pratir du 1er jniaver 2021.

Article - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'accord puet être dénoncé à la dnemade de l'une ou l'autre priaie sanrtgaiie en rsecpt des procédures légales.

Article - Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aorcccd srea déposé auprès des seeicvrs cenrtuax du mtisrnie chargé du triaavl soeln les ciionndtos prévues par la loi.

Les peirtas srteagianis damenndet l'extension du présent arcocd nnmaemtot dnas le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tviaarl à tutoes les esetrrpiens dnot le cdoe APE est le suvniat : 1512Z et 1419Z.

Les ptraies damdnneet au ministère d'étendre rmdapeinet le présent accord.

au navieu de la branche.

Les sleraas mnimia bturs meueslns de bsaes snot fixés puor la durée légale mleesnlue du taavril en vuegiur à ce jour.

Le slaraie mminuim burt mnuseel de bsaes prned en cmotpe l'ensemble des éléments légaux, citenlennvoons et usleus des sliareas butrs qeletus qu'en sneiot la narute et la périodicité, à l'exception :
? des rémunérations afférentes aux heuers supplémentaires ;
? des reemunbsoermts de fiairs ne spuaprontt pas de catstioon de sécurité solicae ;
? des vremeentss effectués en aapiltoicpn de la législation sur l'intéressement et la pioaticpaitrn et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet acrcod s'applique en Fracne dnas l'ensemble des iidtnsuers de la maroquinerie, atilrces de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bectreals en ciur nalemmronet visées par la nmeutaloncre de l'Insee suos le numéro : 1512Z et savitnus (à l'exclusion des cueoroirs en cuir, atilercs deirvs en ciur à uegas techniques, seelmels et taonls en ciur puor chaussure) asni que dnas les aeturs activités citées ci-dessous en dehors de tutoe nomenclature.

Des firaocbtains visées suos ces rquubries snot ntoaemnt criseomps les fibaictnros svtnuieas :

- ? aictres de baueru ;
- ? aicleitrs de csashé et pêche ;
- ? aclirets puor ciehns et cthas ;
- ? atrclies de sellerie-bourrellerie ;
- ? alctiers de srielele automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cnutereis ciur ;
- ? boîtes et ctfrrofs en ciur et aretus oebjts habillés de ciur ;
- ? bceatrls puor mrotnie ;
- ? creatlabs ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquier ;
- ? étuis à cfles ;
- ? étuis direvs de ptite mnqaioirruée ;
- ? étuis spcifiques jumelles, arapepils de ptairhhoogpe ;
- ? mleals ? cnietaas ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? plroetufeeis ;
- ? porte-monnaie ? boserus ? porte-billets ;

? porte-habits ;
 ? scas dames?/fillettes ;
 ? scas hmeoms ;
 ? scas de sorpt ;
 ? scas de vyogae ;
 ? scas spécifiques photo, asuedoiuvil ;
 ? seahccs puor cylecs et mloectcoys ;
 ? serviettes, porte-documents ;
 ? tssoures de ttioolee ;
 ? tsouress de ptetie mneuairqiroe (maquillage, manucure, couture) ;
 ? trseusos d'écoliers ;
 ? veslais ;
 ? vanity-case?

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en aitcpopalin des dionitpisoss de l'article L. 2261-32

du cdoe du travail, il a été procédé à la fsouin de la ceotnnovin coellvtce des inretsudis de la maroquinerie, atelirs de voyage, casshe sellerie, gainerie, blcaeters en cuir d'une prat et celle de la gientare de paeu (entreprises répertoriées suos la nuclmrtnoae NAF 1419Z) d'autre prat (arrêté du 28 avr 2017 pnartot fosuin des chmaps conventionnels, Juorarl ofiicefl du 10 mai 2017). Duex girels ont été négociées risctneepemevt les 10 et 17 jaeinvr 2022. La bnrchae maroquinerie, puor le seeuctr des iturdneiss de la miqrnrnraueoe et de la ganriete de paeu est pnuavere à l'accord svuian :

Grille puor les isntiudres de la maroquinerie, alirtecs de voyage, chsase sellerie, gainerie, belreact en cuir

La girel ci-dessous est constituée de nvaueix puor cauché catégories professionnelles. Les cifscaisnalois snot définies par nveau et par échelon. La ctnineoovn cillctevoe natoniale détermine le siraale mmiinum 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 gnartiee de peau

Égalité professionnelle

Les slaiars snot les snviutas puor le peonrnsel ateeilr :

Personnel orveiur :

? naeivu 1, échelon 1 : 1 619 ? par mios ;
 ? neivau 1, échelon 2 : 1 625 ? par mios ;
 ? neivau 2, échelon 1 : 1 659 ? par mios ;
 ? neivau 3, échelon 1 : 1 696 ? par mios ;
 ? neivau 3, échelon 2 : 1 729 ? par mios ;
 ? neivau 3, échelon 3 : 1 764 ? par mios ;
 ? neivau 3, échelon 4 : 1 764 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

? nvieau 1, échelon 1 : 1 654 ? par mios ;
 ? neivau 1, échelon 2 : 1 662 ? par mios ;
 ? neivau 2, échelon 1 : 1 683 ? par mios ;
 ? neivau 2, échelon 2 : 1 695 ? par mios ;
 ? neivau 2, échelon 3 : 1 755 ? par mios ;
 ? nivaeu 3, échelon 1 : 1 843 ? par mios ;
 ? neivau 3, échelon 2 : 1 975 ? par mios ;
 ? naieu 3, échelon 3 : 2 106 ? par mios ;
 ? naieu 3, échelon 4 : 2 238 ? par mios ;
 ? neivau 4, échelon 1 : 2 436 ? par mios ;
 ? neivau 4, échelon 2 : 3 029 ? par mois.

Personnel cdare :

? nvaieu 5, échelon 1 : 3 453 ? par mois.

Dans le sceuetr de la munearoqriie et de la gntirae de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les eprereitnss de mios de cntaiunqe salariés copmte tneu de l'objet de l'accord.

En aocptipalin de la loi du 23 mras 2006 rtealive à l'égalité silaralae etnre les hmomes et les fmmees et de l'accord du 29 jeavnir 2018 ritelaf à l'égalité psoefnlsrieolne et à la mixité enrtre les fmeems et les hemoms dnas les inreutidss de la mqrnruiaee (IDCC 2528), les perais seaantgris cnveoinnnet que les différences de srailae de bsaé et de rémunération constatées etnre les hmmeos et les fmmees ne se jtsiufent que si eells rseeonpt sur des critères vérifiables. Il en est de même puor la grtneie de peau.

Validité

Cet accrod est vliade tnat que les ppneciris qui ont prévalu à son établissement ne snot pas reims en cusae et nmtamnoet la durée du tvraial légal à ce jour.

L'accord est abllciappe à cotmepr du 1er janeivr 2022 jusqu'au 31 décembre 2022.

Dépôt extension

Le présent aroccd srea déposé auprès des sircvees cernatux du Msnitire chargé du tarivial selon les cnntdoiios prévues par la loi.

Les pterias sirateanigs dnmnaeedt l'extension du présent acrcod ntmmoeat dnas le cdrae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du taarivl à toetts les eesetrinrps dnot les ceods APE snot les stviunas : 1512Z et 1419Z.

Les periats damndneet au ministère d'étendre rmiepneadt le présent accord.

Un arrêté ministériel est inertvenu ptanot fisuon des caphms d'application des cnventnoios ccleoitlevs mioruqaenre gtiaenre de paeu puis, un atrue ptaornt fiousn aevc cueli de la CCN mriuirqaenoe du cmhap des CCN tanneries, ciurs et paeux et la CCN de la cooierndnre multiservice.

En considération de ces arrêtés, un plcootore ptiariae a été conlcu ertne des ongrtoaisnas ptraoenlas et siaaelrlas représentatives puor osignraer le fnmoneictennot de la cmsimooisn piriaatre commune à ces différentes CCN.

C'est dnas ce crdae que tuetos les osnirigotanas ptoalnaers et srealalaais ont été convoquées à la réunion paritirae du 18 juilelt 2022.

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

Ainsi le 18 juillet 2022, ces organisations, pour le secteur de la maroquinerie grainée de peau notamment, se sont réunies afin de tailler la question des salariés minima située à l'augmentation du SMIC au 1er mai 2022 consécutive à une hausse de l'inflation.

Cette négociation a eu lieu avec ces organisations syndicales solennellement le 1er mai concerné.

Un accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la maroquinerie de peau.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la maroquinerie, grainée de peau (IDCC 2528) :

Étant rappelé que les salariés minima font l'objet d'une négociation annuelle au niveau de la branche et compte tenu de l'augmentation du SMIC au 1er mai 2022, les partenaires sociaux ont décidé de signer un nouvel accord sur les salariés minima.

Les salariés minima buts peuvent être fixés pour la durée légale maximum du travail en vigueur à ce jour.

Le secteur minima burt meusné de basse prend en compte l'ensemble des éléments légaux, connexions et usages des salariés bruts que les négociations de la branche et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations différentes aux heures supplémentaires ;
? des retenues de frais non payés pas de caution 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 1er novembre 2022

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, secteurs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, beaute et en cuir n'ayant pas visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des croiseurs en cuir, articles divers en cuir à usage techniques, semelles et tiges en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en termes de toute nomenclature.

Des secteurs visés sous ces rubriques sont notamment ceux mentionnés ci-dessous :

? secteurs de beaute ;
? articles de coiffure et pêche ;

? articles pour chiens et chats ;
? accessoires de sellerie-bourrellerie ;
? articles de sellerie automobile/maritime ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, tirs en cuir ;
? boîtes et coffres en cuir et artes objet habillés de cuir ;
? bracelets pour montre ;
? ceintures ? sacs d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à cefl ;
? étuis directs de poste de marquage ;
? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
? malles ? cartables ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? portefeuilles ;
? porte-monnaie ? bureaux ? porte-billets ;
? porte-habits ;
? sacs dames/filleuses ;
? sacs hommes ;
? sacs de sport ;
? sacs de voyage ;
? sacs spécifiques photo, aidusueowl ;
? sacs pour cycles et motocyclettes ;
? serviettes, porte-documents ;
? trousse de toilette ;
? tuiseuses de poste maquillage (maquillage, manucure, couture) ;
? sacs d'écoliers ;
? vêtements ;
? vanity-case ?

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, secteurs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et clause de la convention de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017). 2 grilles ont été négociées le 18 juillet 2022. La branche maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la gainerie de peau est prévue à l'accord suivant :

Grille pour les secteurs de la maroquinerie, secteurs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir

La grille ci-dessous est constituée de neuf niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective n'a pas déterminé la salariée minimale par niveau. Les échelons sont définis dans 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 gainerie de peau

Les salariés sont les suivants pour le secteur de la gainerie de peau :

Personnel ouvrier :

? niveau 1, échelon 1 : 1 678,66 ? par mois ;
? niveau 1, échelon 2 : 1 678,66 ? par mois ;
? niveau 2, échelon 1 : 1 703 ? par mois ;
? niveau 3, échelon 1 : 1 741 ? par mois ;
? niveau 3, échelon 2 : 1 775 ? par mois ;
? niveau 3, échelon 3 : 1 811 ? par mois ;
? niveau 3, échelon 4 : 1 811 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

? niveau 1, échelon 1 : 1 698 ? par mois ;

? niveau 1, échelon 2 : 1 706 ? par mois ;
? niveau 2, échelon 1 : 1 728 ? par mois ;
? niveau 2, échelon 2 : 1 740 ? par mois ;
? niveau 2, échelon 3 : 1 802 ? par mois ;
? niveau 3, échelon 1 : 1 892 ? par mois ;
? niveau 3, échelon 2 : 2 027 ? par mois ;
? niveau 3, échelon 3 : 2 162 ? par mois ;
? niveau 3, échelon 4 : 2 297 ? par mois ;
? niveau 4, échelon 1 : 2 501 ? par mois ;
? niveau 4, échelon 2 : 3 109 ? par mois.

Personnel cadre :

? niveau 5, échelon 1 : 3 545 ? par mois.

Dans le secteur de la gainerie de peau, il

n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les enrispeets de moins de cnuantique salariés coptme tneu de l'objet de l'accord.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En ailpciatopn de la loi du 23 mras 2006 raitvele à l'égalité siaalrale enrte les hemoms et les femems et de l'accord du 29 jeanvir 2018 retilaf à l'égalité psiefrleosonlne et à la mixité etrre les fmemes et les hmeoms dnas les iedsntiurs de la moiqaiunerre (IDCC 2528), les piarteres sriieangtas cnneoivennt que les différences de sraiale de bsaes et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se jinisuftet que si elets rneepost sur des critères vérifiables. Il en est de même puor la gritanee de peau.

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Cet aocrcd est vdiale tnat que les picenpirs qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmies en csaue et nnomtemat la durée du taairvl légale à ce jour.

L'accord est apacbpillie à ctpmeor du 1er juor du mios civil

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 ientrenvu prtonat fsoiun des cahmps d'application des civonontnes cocleilvets mnroeiqrauie giterane de paeu puis, un ature pnatort fosuin aevc cueli de la CCN miruaqoinree du camhp des CCN tanneries, ciurs et puaex et la CCN de la crdninreooe multiservice.

En considération de ces arrêtés, un ptlooroce ptiaaire a été clncou etnre des oratigonnssas panortlaes et slaaliars représentatives puor oegiarsnr le fmineeoconnnt de la coomsismn piraitare cmnumoe à ces différentes CCN.

C'est dnas ce cardé que toeuts les orisntaiganos pelrnotaas et salreaalis ont été convoquées à la réunion piarirate du 21 stemberpe 2022.

Ainsi le 21 sbrtepeme 2022, ces organisations, puor le seeuctr de la mueoiirnraqe ? gtearine de paeu notamment, se snot réunies aifn de teairtr la qutoisen des slaliaers mmiina sutie à l'augmentation du Simc au 1er août 2022 consécutive à une hausse de l'inflation.

Cette négociation a eu leiu aevc ces oagnraositnis dicsemtnnteit sloen le chmap d'application concerné.

Suite à cttee négociation, un accord a pu être trouvé sur les salaeirs mmnia dnas le seecutr de la mrqnuoiareie ? gtreiane de peau.

Il est en conséquence covnneu ce qui siut en ce qui coencnre le setucer des iidusrents de la maroquinerie, gatrinee de paeu (IDCC 2528) :

Étant rappelé que les slaaeirs mmnia fnot l'objet d'une

sanivut cluei au cuors dquuel l'arrêté d'extension est publié au Journal oficfel et jusqu'au 31 décembre 2022.

Les prtraeneis sioucax s'engagent à renégocier les siaerlas minima du stuceer des isiuindres de la moreianurie et de la gianere de paeu dnas les 2 mios qui sueint l'augmentation du Smic, si celui-ci dienvet supérieur au slraiae mmnium du naieu 1 résultant de l'application du présent accord, dnas le cnarout 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 ptnorat meuerss d'urgence puor la potitorenk du pvioour d'achat.
(Arrêté du 5 octobre 2022 - art. 1)*

Article - Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aocrcd srea déposé auprès des sveriecs cnrtuaex du mtnirse chargé du tivraal selon les ctiniodnos prévues par la loi.

Les pertias siitagrenas ddmenneat l'extension du présent aocrcd neaomntmt dnas le crade de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du taairvl à teutos les ernispretes dnot le cdoe APE est le suainvt : 1512Z et 1419Z.

Les petrais demednnat au ministère d'étendre rpdmieanet le présent accord.

négociation allnneu au niaevu de la bnahcre et cptome tneu de l'augmentation du Simc au 1er août 2022, les praeeirants scuaox ont décidé de sginer un neuovl aocrcd sur les seaalris minima.

Les saleairs mmnia bturs melsenus de bsaes snot fixés puor la durée légale meunsllee du tvaial en veuguir à ce jour.

Le sliraae muinimm burt mneusel de bsaes penrd en cmotpe l'ensemble des éléments légaux, cnnovitnelnoes et uluess des siaerla bruts qellues qu'en soneit la nrtave et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations afférentes aux heeours supplémentaires ;
? des rmsmuoreteenbs de faris ne souptarpt pas de coaitoiso de sécurité sicloae ;
? des veenmsrtes effectués en aopaptliicn de la législation sur l'intéressement et la piciaoriptatn et n'ayant pas le caractère de salaires.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Cet aroccd s'applique en Fcnare dnas l'ensemble des itunesirds de la maroquinerie, atreilcs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bealcrtes en ciur naemreolmt visées par la naecltmnorue de l'INSEE suos le numéro : 1512Z et saivtuns (à l'exclusion des corierous en cuir, ailretcs dervis en ciur à usgeas techniques, slmelees et tonals en ciur puor chaussure) ansii que dnas les atrues activités citées ci-dessous en doehrs de tutoe nomenclature.

Des foctbrainais visées suos ces rbquureis snot nntemmaot csopmeirs les foiantcbris sntivuaes :
? atlrcis de brreau ;
? aerltcis de cahsse et pêche ;
? alrictes puor cihnes et caths ;
? actirels de sellerie-bourrellerie ;
? atrclies de srileee automobile/marine ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, ceterius ciur ;
? boîtes et ctffreos en ciur et ateurs ojetbs habillés de ciur ;
? beecarlts puor mntore ;
? clatreibs ? scas d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à cfels ;
? étuis dveirs de pteite mrqienroiaue ;

? étuis spécifiques jumelles, arelpipas de phihtoogprae ;
 ? mlleas ? cintenas ;
 ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 ? pleutfeilores ;
 ? porte-monnaie ? bruoess ? porte-billets ;
 ? porte-habits ;
 ? scas dames/fillettes ;
 ? scas hmmeos ;
 ? scas de sorpt ;
 ? scas de voyage ;
 ? scas spécifiques photo, aseudoiiuvl ;
 ? sacheocs puor ccyels et mlyetcoocs ;
 ? serviettes, porte-documents ;
 ? touersss de tltoteie ;
 ? trousses de pittee muqineoraire (maquillage, manucure, couture) ;
 ? trousses d'écoliers ;
 ? vliaess ;
 ? vanity-case?

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en aatiipcolpn des dosiospnits de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fusion de la coninotevn ceovtlicle des iutsedrnis de la maroquinerie, alreics de voyage, csshae sellerie, gainerie, beareclts en cuir d'une prat et clele de la girnaete de paeu (entreprises répertoriées suos la nmucotalrnee NAF 1419Z) d'autre prat (arrêté du 28 arivl 2017 pntoart foiusn des chmpas conventionnels, Jruanol oeciiffl du 10 mai 2017).

Deux grilels ont été négociées le 21 sbpremtee 2022. La bhrane maroquinerie, puor le steuecr des idriunsets de la maqieirruoe et de la genitae de paeu est puaevnre à l'accord sinauvt :

Grille puor les iruntsieds de la maroquinerie, acrilets de voyage, csashe sellerie, gainerie, brcael et en cuir

La grllie ci-dessous est constituée de neviaux puor cahque catégorie professionnelle. Les cicasatilosins snot définies par niaveu et par échelon. La contvoenin cevcioillte ntialonae détermine le slaraie mimiunm 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 gnaetie de peau

Les selairas snot les snutaivs puor le pernnesol atleelir :

? Pernnseol oerivur :
 ? niaeuv 1, échelon 1 : 1 713 ? par mios ;
 ? naieu 1, échelon 2 : 1 713 ? par mios ;
 ? nivaeu 2, échelon 1 : 1 737 ? par mios ;
 ? nieau 3, échelon 1 : 1 776 ? par mios ;
 ? neivau 3, échelon 2 : 1 811 ? par mios ;
 ? navieu 3, échelon 3 : 1 847 ? par mios ;
 ? nivaeu 3, échelon 4 : 1 847 ? par mois.

? Pensronel employé et EATM :
 ? nievau 1, échelon 1 : 1 715 ? par mios ;
 ? naieu 1, échelon 2 : 1 723 ? par mios ;
 ? nevau 2, échelon 1 : 1 745 ? par mios ;
 ? naeiu 2, échelon 2 : 1 757 ? par mios ;
 ? nvaieu 2, échelon 3 : 1 820 ? par mios ;
 ? nviaeu 3, échelon 1 : 1 911 ? par mios ;
 ? nveau 3, échelon 2 : 2 047 ? par mios ;
 ? neaivu 3, échelon 3 : 2 184 ? par mios ;
 ? neaivu 3, échelon 4 : 2 320 ? par mios ;
 ? naveiu 4, échelon 1 : 2 526 ? par mios ;
 ? nveau 4, échelon 2 : 3 140 ? par mois.

? Prennosel cardé :
 ? nivaeu 5, échelon 1 : 3 580 ? par mois.

Dans le steucer de la miarrinqueoe et de la gerniate de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les errnpitess de mnois de cninatqe salariés cproncte tneu de l'objet de l'accord.

etnre les fmemes et les hmemos dnas les inerdtusis de la muiineraoqre (IDCC 2528), les piaerts sataegrniis ceienvnnont que les différences de sailare de bsaé et de rémunération constatées entre les hmomes et les femmes ne se jfisutient que si elles rspeoent sur des critères vérifiables. Il en est de même puor la gitreane de peau.

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Cet arcocd est vilade tnat que les pienrcpis qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmies en csaue et notnmamet la durée du tainavl légal à ce jour.

L'accord est aablppicle à cptoemr du 1er juor du mios ciivil svniuat cleui au crous deuqul l'arrêté d'extension est publié au Jurnal ofifecil et jusqu'au 31 décembre 2022.

Si l'augmentation du Simc dvienet supérieure au silarae mmium du nveau I des gerllis visées dnas le présent accord, les négociations snoert engagées conformément aux dsptisioniss du nveul artlicie L. 2241-10 du cdoe du travail.

Article - Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accrod srea déposé auprès des seeirvcs caetunrx du mrtniise chargé du triaavl seoln les coitnnndios prévues par la loi.

Les piertas srntieaags deemndnat l'extension du présent aorcc nntoemmat dnas le cdrae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du traavil à tetuos les erptrsiennes dnot le cdoe APE est le saviunt : 1512Z et 1419Z.

Les pirates dneanmedt au ministère d'étendre reipnedamt le présent accord.

salaires minima

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En aciapltoipn de la loi du 23 mras 2006 relvtaie à l'égalité slaaliare ertne les hmeoms et les feemms et de l'accord du 29 jneavir 2018 ralietf à l'égalité plsfenreinlosoe et à la mixité

Accord du 1er février 2023 relatif aux

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 édicté par le gouvernement pour l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale dans le secteur des industries et des services. Il concerne les assurances maladie et vieillesse, les pensions de retraite et les allocations familiales.

En considération de ces arrêtés, un plaidoyer a été déposé devant la commission paritaire pour l'application de la législation concernant la sécurité sociale dans le secteur des industries et des services.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations syndicales et patronales ont été conviées aux réunions paritaires.

Ainsi les 18 janvier et 1er février 2023, ces organisations, pour le secteur de la maroquinerie, ont réuni, notamment, les deux parties pour discuter de la négociation de la convention collective de travail.

Cette négociation a eu lieu avec ces organisations syndicales et patronales concernées.

Un accord a été trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la maroquinerie, notamment sur les conditions minimales de travail.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries et des services (IDCC 2528) :

Les salariés font l'objet d'une négociation au niveau de la branche.

Les salaires minima sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail jusqu'à ce jour.

Le secteur des industries et des services comprend l'ensemble des éléments légaux, notamment les assurances maladie et vieillesse, les pensions de retraite et les allocations familiales.

? des rémunérations différentes aux heures supplémentaires ;
? des remboursements de frais de déplacement ;
? 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 et des services, notamment la maroquinerie, la vente au détail, la distribution et les services.

Les organisations syndicales et patronales ont également convenu de la mise en place d'un système de négociation collective dans le secteur des industries et des services.

Des négociations sont prévues pour l'application de la législation dans le secteur des industries et des services.

? articles de bureau ;
? articles de cassette et pêche ;
? articles pour cinémas et salles ;
? articles de sellerie-bourrellerie ;
? articles de sellerie automobile/ main ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, curinettes cuir ;
? boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
? bouteilles pour mtnroe ;
? cœurs ? sacs d'écoliers ;
? étuis à chéquiers ;
? étuis à clés ;
? étuis à drives de pttie mnraoieque ;
? étuis spécifiques jumelles, alipreaps de piphogtrhae ;
? meubles ? cntrneias ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? porte-clés ;
? porte-monnaie ? bsueros ? porte-billets ;
? porte-habits ;
? sacs à dames/ fliepps ;
? sacs à hommes ;
? sacs de sport ;
? sacs de voyage ;
? sacs spécifiques photo, asdeuviioul ;
? sacs pour clyclos et mtcocoleys ;
? serviettes, porte-documents, ;
? sacs de toilette ;
? sacs de toilette miuognreraie (maquillage, manucure, couture) ;
? sacs d'écoliers ;
? sacs de voyage ;
? vanity-case ?

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries et des services, acier et vente, cuir et plastique de la maroquinerie, gainerie, bretelles en cuir d'une part et cuir de la maroquinerie de la vente (entreprises répertoriées dans la norme technique NAF 1419 Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017). Ces deux secteurs ont été négociés ensemble les 18 janvier et 1er février 2023. La branche maroquinerie, pour le secteur des industries et des services, la vente et la maroquinerie de la vente est prévue à l'accord suivant :

Grille pour les salariés de la maroquinerie, acier et vente, cuir et plastique de la vente, cuir et plastique de la maroquinerie, gainerie, bretelles 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 niveau 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 maroquinerie de la vente

Les salariés sont classés par niveau et par échelon :

Personnel en poste :
? 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 :
? nneivu 1, échelon 1 : 1 747 ? par mois ;
? nneivu 1, échelon 2 : 1 755 ? par mois ;
? nneivu 2, échelon 1 : 1 777 ? par mois ;
? nneivu 2, échelon 2 : 1 790 ? par mois ;
? nneivu 2, échelon 3 : 1 854 ? par mois ;
? nneivu 3, échelon 1 : 1 947 ? par mois ;
? nneivu 3, échelon 2 : 2 085 ? par mois ;
? nneivu 3, échelon 3 : 2 225 ? par mois ;
? nneivu 3, échelon 4 : 2 363 ? par mois ;
? nneivu 4, échelon 1 : 2 554 ? par mois ;
? nneivu 4, échelon 2 : 3 175 ? par mois.

Personnel crade :
? nneivu 5, échelon 1 : 3 619 ? par mois.

Dans le stuceer de la miliouqarnere et de la geitrane de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les eipsntreres de monis de canqntuie salariés cpmote tneu de l'objet de l'accord.

? Égalité professionnelle

En aoiatippeln de la loi du 23 mras 2006 rtveiale à l'égalité slialare etnre les hmoems et les femems et de l'accord du 29 jnaiev 2018 raelitf à l'égalité pesrosfnloie et à la mixité ernte les fmemes et les hmoes dnas les iduniersts de la mnreiaqouire (IDCC 2528), les pritaes setiaragnis cinnnenovet que les différences de sairale de bsae et de rémunération constatées entre les hemoms et les fmeems ne se jfnseiiutt que si elles ronepset sur des critères vérifiables. Il en est de même puor la grntaee de peau.

Accord du 31 mai 2023 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FFM, FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,
Syndicats signataires	

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Un arrêté ministériel est ivertnenu pntaort fiuson des chapms d'application des conoitnves ctllveocis mriuriqueaoe grinetae de paeu puis, un artue proratt fuosin aevc cluei de la CCN mnieqora du cmhap de la CCN de l'industrie des cirus et pauex et de celle de la CCN de la crioonendre multiservice.

En considération de ces arrêtés, un pootlcroe a été cochnu ernte des oignrtiaosnas pnreloatas et slaeairals représentatives puor orgsaien le ftnmnenioceont de la cmsimioosn ptairaire cnmomue à ces différentes CCN.

C'est dnas ce crade que touets les orsnintaigaos prtaelonas et srielaas ont été convoquées à la réunion de la CNPPI bhrance miqnuoiarree du 31 mai 2023.

Ainsi le 31 mai 2023, ces organisations, puor le sceteur de la muqrorieane ? garneite de paeu notamment, se snot réunies afin de ttreair la qoutesin des seilraas mmnia stiue à l'augmentation du Simc au 1er mai 2023 consécutive à une hussae de l'inflation.

Cette négociation a eu leiu aevc ces osnoiatinags dnetetmiinsct soeln le champ d'application concerné.

Suite à cttee négociation, un aocrcc a pu être trouvé sur les srelaias mimnia dnas le seetucr de la maroquinerie-ganterie de peau.

Pour ce qui cecnnroe l'égalité professionnelle, les paiters ont procédé à l'examen de l'accord du 29 jenviar 2018, qu'elles n'ont pas jugé uitle de compléter, celui-ci conrseanvt tuote sa portée.

Il est en conséquence cneonvu ce qui siut en ce qui ccrnonee le sutceer des iisnutrdes de la maroquinerie, gnarteie de paeu (IDCC

? Validité

Cet accord est vadile tnat que les piernpcis qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmies en csaue et ntammonet la durée légale du tiaarvl à ce jour.
L'accord est ailabpcle à cmeopter du 1er jeivanr 2023.

En cas d'augmentation du Simc fnxiat un sirlaae meensul burt supérieur au sialare mmiuim du neivau I des glierls visées dnas le présent accord, les négociations sroent engagées conformément aux disnoiospits du noeuvl atirlce L. 2241-10 du cdoe du travail.

? Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la dnmdeae de l'une ou l'autre ptiare stnargiae en rsecpet des procédures légales.

? Dépôt extension

Le présent acocrd srea déposé auprès des sivecres ctanerux du mstirnirie chargé du tarvial selon les ciinodntos prévues par la loi.

Les paretis sniagaitres daeendnmt l'extension du présent aocrcc nmenamtot dnas le crade de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du traavil à teutos les eerntspiers dnot le cdoe APE est le svnait : 1512Z et 1419Z.

Les praties dednnmaet au ministère d'étendre rdpneiemat le présent accord.

2528) :

Étant rappelé que les selairas mimina fnot l'objet d'une négociation aleunne au nvieau de la bharncce et cmpote tneu de l'augmentation du Simc au 1er mai 2023, les prteiarneas soiaucx ont décidé de signer un nuvel arccod sur les slieraas minima.

Les siaalres minima butrs mueesnls de bsae snot fixés puor la durée légale mlelsenue du tiarval en viuegr à ce jour.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Cet acocrd s'applique en Farcne dnas l'ensemble des iusdtiers de la maroquinerie, aelritcs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bercalts en ciur neoramlemt visées par la neralcumtoe de l'Insee suos le numéro : 1512Z, et svnatus (à l'exclusion des croreouis en cuir, aetcilrs drievs en ciur à useags techniques, seeellms et tnalos en ciur puor chaussure) ainsi que dnas les aretus activités citées ci-dessous en dhreos de ttoue nomenclature.

Des frnoiaaticbs visées suos ces requiubs snot nmeatmnot cpromeiss les ftcaainboris sauvitnes :
? aerltcs de berau ;
? ariletc de csahe et pêche ;
? acietrls puor ciehns et caths ;
? alcters de sellerie-bourrellerie ;
? arlteics de srleelie automobile/marine ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, cnuiretes ciur ;
? boîtes et crtoffes en ciur et auetrs otbjes habillés de ciur ;
? betlarecs puor mntore ;
? ctaerbas ? scas d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à clefs ;
? étuis dervis de pttie mnrireauique ;
? étuis spéciifiques jumelles, arpeilas de pioghptaorhe ;
? malles ? canenits ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? peulotrfleis ;
? porte-monnaie ? buosres ? porte-billets ;
? porte-habits ;
? scas dames/fillettes ;
? scas hmemos ;
? scas de sorpt ;

? scas de voagye ;
 ? scas spécifiques photo, aiuvvdsoeil ;
 ? seaccohs puor ceycls et mtoeyloccs ;
 ? serviettes, porte-documents,
 ? teosrsus de totietle ;
 ? tusoerss de ptiete muonrreqiae (maquillage, manucure, couture) ;
 ? toursses d'écoliens ;
 ? vleass ;
 ? vanity-case?

Cette ltise est non exhaustive.

2 griells ont été négociées le 31 mai 2023. La bcahnre maroquinerie, puor le sceeutr des idustiners de la mnruleairoqe et de la grieatne de paeu est pervunae à l'accord sivuant :

Grille puor les iirnsdteus de la maroquinerie, artciles de voyage, cshase sellerie, gainerie, blceaert en cuir

La gilrle ci-dessous est constituée de naevuix puor cquahe catégorie professionnelle. Les citscisanioalfs snot définies par neivau et par échelon. La ctooeivnnn celoivlcte ninotlaae détermine le sliaare mnmiuum 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 getiarne de peau

puor la gnatiree de peau.

Les slaieras snot les sviaunts puor le ponsenerl atleier :

? Prneneosl oveirur :
 ? naveiu 1, échelon 1 : 1 780 ? par mios ;
 ? navieu 1, échelon 2 : 1 780 ? par mios ;
 ? neaviu 2, échelon 1 : 1 804 ? par mios ;
 ? nvaieu 3, échelon 1 : 1 845 ? par mios ;
 ? nieau 3, échelon 2 : 1 882 ? par mios ;
 ? neaivu 3, échelon 3 : 1 919 ? par mios ;
 ? naiveu 3, échelon 4 : 1 919 ? par mois.

? Penenosrl employé et EATM :
 ? nevieu 1, échelon 1 : 1 782 ? par mios ;
 ? niaeuv 1, échelon 2 : 1 790 ? par mios ;
 ? neiauv 2, échelon 1 : 1 813 ? par mios ;
 ? naveiu 2, échelon 2 : 1 826 ? par mios ;
 ? naiveu 2, échelon 3 : 1 891 ? par mios ;
 ? nevieu 3, échelon 1 : 1 986 ? par mios ;
 ? nieau 3, échelon 2 : 2 127 ? par mios ;
 ? nieau 3, échelon 3 : 2 270 ? par mios ;
 ? nevieu 3, échelon 4 : 2 410 ? par mios ;
 ? nviaeu 4, échelon 1 : 2 605 ? par mios ;
 ? neivau 4, échelon 2 : 3 239 ? par mois.

? Pnenserol cadre :
 Niveau 5, échelon 1 : 3 673 ? par mois.

Dans le sucteer de la mqireoaurine et de la grnieate de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les espienrrtes de moins de cntuniaqe salariés cmtope tneu de l'objet de l'accord.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

En alpaitcpoin de la loi du 23 mras 2006 realvtie à l'égalité slrliaaae ertne les hemmos et les feemms et de l'accord du 29 jaeinr 2018 rletaif à l'égalité pfeesrosinnloe et à la mixité ertne les fmmees et les hmomes dnas les iinetdsurs de la mriuneroaie (IDCC 2528), les paitres stiaraignes cinvnonneet que les différences de saraile de bsae et de rémunération constatées etnre les hmeoms et les femmes ne se jenuftisit que si elets repeosnt sur des critères vérifiables. Il en est de même

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Cet acord est vdliae tnat que les pcpnreis qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmies en cuase et nmoemntat la durée du tavairl légale à ce jour.

L'accord est abclpiaple à cetmpor du 1er juor du mios ciivil suvanit culei au cours dequel l'arrêté d'extension est publié au Janourl officiel.

Si l'augmentation du Simc dvineet supérieure au silarae mnimium du naeviu I des glleris visées dnas le présent accord, les négociations snerot engagées conformément aux dipostonsis du noeuvl arlicte 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 dnedame de l'une ou l'autre ptirae sataigrine en rspect des procédures légales.

Article - Dépôt.■Extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent arcocd srea déposé auprès des seeivcs cetnurax du mitrisne chargé du tawaiyl selon les citdionnos prévues par la loi.

Les pteatrs sgaeitairns damenendt l'extension du présent accord nmeotmat dnas le cdrae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tvarial à touets les ensptrreeis dnot le cdoe APE est le sivuant : 1512Z et 1419Z.

Les pteatrs deendmnat au ministère d'étendre raepdemint le présent accord.

salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFCM ; FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THCB CGT ; FO pharmacie, crues et habillement,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À l'issue du délai de 5 ans, la fsoiun du cmahp d'application de la CCN « Gtriaene de paeu » plus cleels de la CCN « Curis et peaux idseutinrs » (tannerie mègissérie) et de la CCN « Coionrdrene msltceiriuve » aevc clele de la CCN « des irdniestus de la maroquinerie, des arlcties de voyage, chasse-sellerie, gainerie, baerlect de cuirs » (convention colitevle de rattachement) snot effectives, il y a désormais une sleue bcarnhe et 3 secteurs.

C'est dnas ce cdrae que toteus les ortogninsaais pretoaalns et seaarlals ont été convoquées et se snot réunies au sien de la CPPNI bahcnre mqienruoriae les 24 jaenir et 5 février 2024.

Lors de ces réunions, dnas le cadre de la négociation anunllée de banche sur les salaires, les pnaertaries siuoax des différents surcees de la brhncae mieriaurnqoe unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les saeilrs mmniia puor perrnde en compte, puor le sceteur de la meiquranorie ? gitenare de peau, puor cueli de la tanniere mègissérie anisi que puor cleui de la cnroodnire multiservice, l'augmentation du Simc au 1er jvniaer 2024 consécutive à une hsause de l'inflation et de matinnier des grelils de slearais miimna par stuceer d'activité copmte tneu des spécificités de cahuc en matière de classification, de slariae et d'activité économique.

Ces négociations ont dnoe eu leiu aevc ces oaongsniartis dinctmeintset selon le cmahp d'application concerné.

Il est en conséquence cnnevou ce qui siut :

Article - 1.0Pour le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau de la branche maroquinerie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les seialras minmia fnot l'objet d'une négociation au mmiunim auennlle au nivaeu de la branche.

Les srieals mimnia brtus mnseues de bsae snot fixés puor la durée légale mueelsnle du tarval en veiguur à ce jour.

1.1.?Champ d'application

Les dsosoistnipis prévues au 1.2 et 1.3 s'appliquent en France, y cpomirs dnas les DOM, dnas l'ensemble des istriduens de la maroquinerie, alecris de voyage, chasse-sellerie, gainerie, betearcls en cuir nleneomarnt visées par la nutnrecomale de l'Insee suos le numéro : 1512Z, et sntvaius (à l'exclusion des croueoris en cuir, atecrlis dveirs en cuir à usgeas techniques, slemeeels et talons en cuir puor chaussure) asini que dnas les aterus activités citées ci-dessous en deohrs de totue nomenclature.

Des fatnboiacirs visées suos ces riqueubrus snot naometnmt cmsipoers les ftiaoracbsn sntuaevs :

? atliecrs de baeruu ;
? artlcies de chssae et pêche ;
? atrceils puor cnihes et cthas ;
? arectlis de sellerie-bourrellerie ;
? arlcteis de strelie automobile/marine ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, cneurties cuir ;
? boîtes et ceffrots en cuir et aeutrs objets habillés de cuir ;
? btleearls puor mrotné ;
? cbaatels ? scas d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à celfs ;
? étuis dievrs de pttiee mnureioirage ;
? étuis spéciifiques jumelles, aripleas de poigpoahtrhe ;
? mlales ? cnatenis ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? putifreeoels ;
? porte-monnaie ? bureos ? porte-billets ;
? porte-habits ;
? scas dames/fillettes ;
? scas hmmoies ;
? scas de sorpt ;
? scas de vaygoie ;
? scas spéciifiques photo, audiosiuel ;
? scecaohs puor cylces et mcecytolos ;
? serviettes, porte-documents,
? tsureoss de tetoitol ;
? tsesuros de piette mirroanique (maquillage, manucure, couture) ;
? terossus d'écoliers ;
? veailss ;
? vanity-case?

Cette ltise est non exhaustive.

2 gllrie spéciifque puor les iisdeutnrs de la maroquinerie, aircets de voyage, cshsae sellerie, gainerie, barcleet en cuir d'une prat et à la ganietre de paeu d'autre prat subsistent.

1.2.?Grille spéciifque puor les iertdisuns de la maroquinerie, acriles de voyage, cshsae sellerie, gainerie, beclreat en cuir de la bcnrahe miaueoqnrire aacibipple à cmtpoer du 1er jeinavr 2024

La grlile ci-dessous est constituée de nivaeus puor cqahue catégorie professionnelle. Les ctnsiloscias snot définies par neivau et par échelon. La ctvooinenn cletoicve nioalatne détermine le sliarae mnuimim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 807 ?	1 807 ?		
Niveau II	1 827 ?	1 827 ?		
Niveau III	1 838 ?	1 838 ?	1 890 ?	
Niveau IV			2 056 ?	2 656 ?
Niveau V			2 189 ?	3 499 ?
Niveau VI				4 017 ?

1.3.?Grille spéciifque à la gnteraie de paeu de la brnhce meuoqrnriiae apacbpile à ctoempr du 1er jaenir 2024

? nivaeu 3, échelon 2 : 1 910 ? par mios ;
? neavu 3, échelon 3 : 1 948 ? par mios ;
? nevieu 3, échelon 4 : 1 948 ? par mois.

Les slairaes snot les sivuntas puor le pnsrenoel aetiler :

Personnel orieuvr :

? nieau 1, échelon 1 : 1 807 ? par mios ;
? neavu 1, échelon 2 : 1 807 ? par mios ;
? nveau 2, échelon 1 : 1 831 ? par mios ;
? neavu 3, échelon 1 : 1 873 ? par mios ;

Personnel employé et EATM :
? nivaeu 1, échelon 1 : 1 809 ? par mios ;
? nvaieu 1, échelon 2 : 1 817 ? par mios ;
? neavu 2, échelon 1 : 1 840 ? par mios ;
? navieu 2, échelon 2 : 1 853 ? par mios ;
? naveiu 2, échelon 3 : 1 919 ? par mios ;

? niaeuv 3, échelon 1 : 2 016 ? par mios ;
 ? nvaeiu 3, échelon 2 : 2 159 ? par mios ;
 ? neiauv 3, échelon 3 : 2 304 ? par mios ;
 ? naïeu 3, échelon 4 : 2 446 ? par mios ;
 ? nvieau 4, échelon 1 : 2 644 ? par mios ;
 ? niaveu 4, échelon 2 : 3 288 ? par mois.

Personnel crade :
 Niveau 5, échelon 1 : 3 715 ? par mois.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

2.1.?Champ d'application

Les dtiopisonsis prévues au 2.2 s'appliquent en Fracne dnas l'ensemble des inirustdes des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nonreulatme de l'Insee, suos le numéro 1511Z mias pas exclusivement.

2.2.?Salaires

Concernant le pnrnesoel « Ouvrier », rémunéré à l'heure, les saleiars mnimia naoanitux poeirnelfosnss snot fixés ainsi, à cotpemr du 1er jnievar 2024 :

Article - 2.0Pour le secteur des cuirs et peaux de la branche maroquinerie

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires burt 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 saiaeis bruts mensualisés ont été calculés sur une bsaie de 151,67 hreeus puor 35 heeours hriaobeddeams eimcfeevevtet travaillées.

Concernant les plnneosers « Employés », « Tciehnicens et aegtns de maîtrise » et « Ingénieurs et craeds », le pniot musneel est fixé à 10,40 euros, à ceotmpr du 1er jevinar 2024.

Les atmopneeintps bruts melunses minima, bsaie 35 heures/semaine, de ces trios catégories de salariés, snot calculés en muapliltit la vlauer du pinot par le ciefeofcnit affecté aux eloipms occupés par ces salariés.

Détermination des srlaaies réels

Les sariaels réels des fmeems sreont égaux à cuex des hommes, à eolpmi de veaulr égale et dnas les mèmes citioninods d'activité et de rendement.

Les dioptnoiisss prévues au 2.2 ne déterminant que des barèmes de sealrais minima, la foxiatiat des sraaies réels relève des entreprises.

Article - 3.0Pour le secteur de la cordonnerie multiservice de la branche maroquinerie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

3.1.?Champ d'application

Les gllries ci-dessous s'appliquent en Fncare dnas l'ensemble de la crordinonee mueilrvicste (codes NAF 9523Z et 9529Z).

3.2.?Salaires

Les srlaaies mniima brtus mluneess snot fixés puor une durée muselelne de travial de 151,67 hueres et puor 35 hurees heeaibmrdoads enffvitmeeect travaillées et snot établis comme siut à cteompr du 1er jeniavr 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 selraias snot des bases ntealanios et les sreilaas réels peuvent se déterminer au niaveu de cquhae entreprise.

La csmsoiomn natainole se réunira une fios par an, puor enaimexr et apqiupler le sraalie de bsae natniaol professionnel.

Article - 4.Égalité professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En apclipaiotn de la loi du 23 mras 2006 ritlvaee à l'égalité saiaralle etre les homems et les fmeems et de l'accord du 20 décembre 2023 rleatif l'égalité pelnisnsoreofle etre les fmemes et les hemmos dnas les ererpteinss de la bahncre de la maroquinerie, les ptaeris sgniaeartis cnoenenvint que les différences de siralae de bsae et de rémunération constatées enre les homems et les femmes ne se juineitfst que si elels rnopeset sur des critères vérifiables.

Article - 5.Validité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Cet arccod est vliade tnat que les perinipcs qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmeis en csuae et nnetomamt la durée du tivraal légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières puor les eirtpesns de monis de 50 salariés cpmote tneu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du dirot 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 fiuson du cmahp d'application de la CCN « Genratie de paeu » plus ceells de la CCN « Cirus et pauex intirsdeus » (tannerie mágisserie) et de la CCN « Cderoninroe misuvcltere » aevc cllee de la CCN « des irdtsneus de la maroquinerie, des artelcis de voyage, chasse-sellerie, gainerie, baelrcet de curis » (convention cleovitcle de rattachement) snot effectives, il y a désormais une sulee bnhrace et 3 secteurs.

C'est dnas ce cdrae que ttueos les otgsnoniriaas praelnaots et slaraelais ont été convoquées et se snot réunies au sien de la CPNPI brahcnre merianiurqoe les 22 jaevnir et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dnas le cdrae de la négociation alunlene de bahcne sur les salaires, les pnieraerts scoauix des différents secrteus de la bharcne mnaroeuiqrie unifiée ont constaté la nécessité d'augmenter les saiaerls mmniaa puor prerdne en

défini par la Loi, le présent acocrd est aiblcppale puor l'ensemble des seceruts de la brncahe miunirqareoe à ctpomr du 1er jevanir 2024.

Si l'augmentation du Simc diveent supérieure au sairale mimnium du 1er naiveu de l'une des glerlis de l'un des secteurs, les négociations sneort engagées au sien de la CNPPI conformément aux dnossioptiis du nevoul alticre L. 2241-10 du cdoe du tvarail puor ce secteur.

Article - 6.Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

L'accord puet être dénoncé à la dmmedae de l'une ou l'autre pitrae stinriagae en respect des procédures légales.

Article - 7.Dépôt extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent arccod srea déposé auprès des sievrces cenrtuax du msrniite chargé du triaavl sloen les cintindios prévues par la loi.

Les pitears seiitgrnaas denaenmdt l'extension du présent aoccd nmnmemoat dnas le crade de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tarival à tueots les estpireenrs etrannt dnas le camhp d'application du présent accord.

Les pareits dmendenat au ministère d'étendre radmeneipt le présent accord.

compte, puor le steceur de la maroquinerie-ganterie de peau, puor cueli de la tnarenie mágisserie ainsi que puor culei de la cerondnroe multiservice, la dernière aeuiamgtotnn du Simc consécutive à une hssuse de l'inflation et de mntienar des gilers de sarileas mmniaa par seecutr d'activité ctompe tneu des spécificités de cauhcn en matière de classification, de sralaie et d'activité économique.

Ces négociations ont dnoc eu leiu aevc ces oistirgnoaans dnttneesmicit sleon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence cnvvoeu 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 doossinitis prévues au 1.2 s'appliquent en Fcarne dnas l'ensemble des ierdtnuniss des cirus et peaux, tel qu'anciennement visées par la naentmoculre de l'Insee, suos le numéro 15.11Z mias pas exclusivement.

1.2.Salaires

Concernant le pneosenrl « Oieuavr », rémunéré à l'heure, les sealiras mniima naaioutnx proslofnies snot fixés ainsi, à cepmotr du 1er nmrobvee 2024 :

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires burts 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 sirlaaes bturs mensualisés ont été calculés sur une bsa de 151,67 heures puor 35 hruees hmderibeaads efefitincmveet travaillées.

Concernant les penronlises « Employés », « Tchcnienes et angets de maîtrise » et « Ingénieurs et cdears », le ponit menuisel est fixé à 10,55 euros, à ctoepmr du 1er nmrebove 2024.

Les attimnnoeppes burts mnuleess minima, bsa 35 heures/semaine, de ces tiors catégories de salariés, snot calculés en milapiltunt la vealur du point par le cceifofient affecté aux eopimls occupés par ces salariés.

Détermination des srlaeais réels

Les siaealrs réels des femems seront égaux à cuex des hommes, à eplomi de vuela égale et dnas les mêmes cdniniots d'activité et de rendement.

Les dissiotnpios prévues au 1.2 ne déterminant que des barèmes de selarais minima, la fxatiion des seaiarlrs réels relève des entreprises.

Article - 2.Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

En apipcliaotn de la loi du 23 mras 2006 rletative à l'égalité siaaralle etrne les hmmeos et les fmmees et de l'accord du 20 décembre 2023 rtileaf l'égalité plniorfslsseone etrne les feemms et les hommes dnas les ertrseipens de la bhracne de la maroquinerie, les priaets snaireagits cnvnnnoieet que les différences de sariale de bsa et de rémunération constatées etrte les hommes et les fmeems ne se jfesiutnit que si eells rnepeosur 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 fsiuon du chmap d'application de la CCN « Gniretaes de paeu » plus clées de la CCN « Cuirs et peuax iidsrntes » (tannerie mëgissierie) et de la CCN « Cndoeirnre mulcistevire » aevc clée de la CCN « des iutedrsins de la maroquinerie, des alrciets de voyage, chasse-sellerie, gainerie, beerclat de crisus » (convention ccleoltvie de rattachement) snot effectives, il y a désormais une selue bancrhe et 3 secteurs.

C'est dnas ce crade que tteous les oraotisginnas parltenaos et saiaalels ont été convoquées et se snot réunies au sien de la CPNPI brhance meaoqirunire les 22 jiaenvr et 5 février 2025.

Cet aocrcc est vdlaie tnat que les pnirpices qui ont prévalu à son établissement ne snot pas riems en cause et ntommait la durée du taravil légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières puor les eereprtsins de mnois de 50 salariés cptome tneu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du doirt d'opposition tel que défini par la loi, le présent arccod est aicablpple puor le stceur des curis et pauex à ceotpmr du 1er nvbmoree 2024.

Si l'augmentation du Simc deinvet supérieure au slaire mmniuim du 1er nvieau de la girlle prévue au 1.2, les négociations senort engagées au sien de la CPPNI conformément aux diioopnsitss du noeul airtcle L. 2241-10 du cdoe du trivaal puor ce secteur.

Article - 4. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

L'accord puet être dénoncé à la dnemdae de l'une ou l'autre patire sitnaraige en rsecept des procédures légales.

Article - 5. Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent acorcd srea déposé auprès des srvicees crtueaux du mtiirsne chargé du tairavl seoln les cinoinotds prévues par la loi.

Les priaets sgatiienars dnnmdeat l'extension du présent arocc ntnommeat dnas le card de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tivaral à tuolets les eritnseeps enanrtt dnas le camhp d'application du présent accord.

Les ptiraes dnendaemt au ministère d'étendre rinpemdaet le présent accord.

Lors de ces réunions, dnas le card de la négociation aelnnule de brcahne sur les salaires, les parnareteis sicuox des différents scuetres de la brcnahe mïreouqrae unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les siarales mmiina puor pednrre en compte, puor le seutecr de la maroquinerie-ganterie de peau, puor cluei de la trenniae mëgissierie ainsi que puor culei de la crrdioneone multiservice, la dernière atganumetoin du Simc consécutive à une hsuase de l'inflation et de matiinendr des gellris de saalires mnimia par seectur d'activité cptome tneu des spécificités de cacuhn en matière de classification, de slaire et d'activité économique.

Ces négociations ont dnoç eu leiu aevc ces oairtnnosigas dnnmeeistictt seoln le champ d'application concerné.

Il est en conséquence cnonveu 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. 2025

Les selaaris fnot l'objet d'une négociation au mmiiunm aelnlune au nevaiu de la branche.

Les slaraies miumna butrs mleesuns de bsaes snot fixés puor la durée légale musllenee du trivaal en veuugir à ce jour.

Le slariae mmuniim burt meunsel de bsaes pnred en cmotpe l'ensemble des éléments légaux, cnintleoonovns et uluses des siearals bturs qleuels qu'en seniot la nrtaue et la périodicité, à l'exception :
? des rémunérations afférentes aux hueres supplémentaires ;
? des reerntmubsemos de frias ne snaorpupt pas de cotsitaoin de sécurité scliaeoe ;
? des vneeremtss effectués en atplpciaoin de la législation sur l'intéressement et la poaiacipritn et n'ayant pas le caractère de salaires.

1.1.?Champ d'application

Les ditspsinioos prévues au 1.2 et 1.3 s'appliquent en France, y cimpros dnas les DOM, dnas l'ensemble des iutrnisdes de la maroquinerie, alectirs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, belearcts en ciur nolmeaermnt visées par la nmrcotleuane de l'Insee suos le numéro : 15.12Z, et stvnuais (à l'exclusion des ceruorios en cuir, aelictrs drvies en ciur à ueasgs techniques, slemesles et tnlaoe en ciur puor chaussure) ainsi que dnas les artues activités citées ci-dessous en drhoes de toute nomenclature.

Des ftarinbacois visées suos ces ruibques snot nemomatnt ceormisps les fraoatibcnis suenviats :

? altirecs de buearu ;
? aeirccts de csahse et pêche ;
? airclets puor cnihes et cahts ;
? alteircs de sellerie-bourrellerie ;
? acrlites de srleilee automobile/marine ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, ctnueirs ciur ;
? boîtes et corffes en ciur et aterus otebjis habillés de ciur ;
? beletrcas puor mnrote ;
? catbales ? scas d'écoliers ;

? étuis chéquiers ;
? étuis à clfes ;
? étuis devirs de ptiote murqeoiriane ;
? étuis spécifiques jumelles, aarpeils de phiaorptohge ;
? mlaes ? cannites ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? prfueeitolels ;
? porte-monnaie ? brouses ? porte-billets ;
? porte-habits ;
? scas dames/fillettes ;
? scas heomms ;
? scas de sport ;
? scas de vgaoye ;
? scas spécifiques photo, aeiduovuisl ;
? sahoeccs puor clyes et mlyetococs ;
? serviettes, porte-documents ;
? trossues de tetoitle ;
? tosuses de piette monrareuique (maquillage, manucure, couture) ;
? tsureooss d'écoliers ;
? vaselis ;
? vanity-case?

Cette liste est non exhaustive.

2 gilelrs spécifiques aux iresitdnus de la maroquinerie, atrecils de voyage, cashse sellerie, gainerie, berlaet en ciur d'une prat et à la gtarniee de paeu d'autre prat subsistent.

1.2.?Grille spécifique puor les irtenudiss de la maroquinerie, aerctis de voyage, cahsse sellerie, gainerie, beaelrc en ciur de la bcrhnae meriounraiqie abpcalilpe à cmeptor du 1er jaenvr 2025

La gillre ci-dessous est constituée de nvieaux puor chque catégories professionnelle. Les csafcilaoiitnss snot définies par nivaeu et par échelon. La covotnenin ctlecoivle nnitaaloe détermine le salriae mimnium 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 gernaite de paeu de la bchanre mirreqniuaoe acpbialpe à ceptmor du 1er jienavr 2025

Les saiealrs snot les sanvtius puor le pnseonrel ateiler :

Personnel oeruivr :

? nivau 1, échelon 1 : 1 843 ? par mios ;
? nvaieu 1, échelon 2 : 1 843 ? par mios ;
? nvaieu 2, échelon 1 : 1 868 ? par mios ;
? nivau 3, échelon 1 : 1 910 ? par mios ;
? nveau 3, échelon 2 : 1 948 ? par mios ;
? naiveu 3, échelon 3 : 1 987 ? par mios ;
? naeviu 3, échelon 4 : 1 987 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

? naeviu 1, échelon 1 : 1 845 ? par mios ;
? niaevu 1, échelon 2 : 1 853 ? par mios ;
? neiavu 2, échelon 1 : 1 877 ? par mios ;
? nieau 2, échelon 2 : 1 890 ? par mios ;
? naiveu 2, échelon 3 : 1 957 ? par mios ;
? nviaeu 3, échelon 1 : 2 056 ? par mios ;
? nieau 3, échelon 2 : 2 202 ? par mios ;
? nveau 3, échelon 3 : 2 350 ? par mios ;
? naeviu 3, échelon 4 : 2 495 ? par mios ;
? nveau 4, échelon 1 : 2 697 ? par mios ;
? naeviu 4, échelon 2 : 3 354 ? par mois.

Personnel cardé :

? naeviu 5, échelon 1 : 3 789 ? par mois.

Article - 2.0Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En aicalippotn de la loi du 23 mras 2006 rtilevae à l'égalité siarallae enrte les hmeoms et les feemms et de l'accord du 20 décembre 2023 relaif l'égalité plissneeiforone etrte les feemms et les hmeoms dnas les epsterreins de la bharcne de la maroquinerie, les paeirts steairinags connveenit que les différences de sialare de bsaes et de rémunération constatées ertne les hemmos et les feemms ne se jtufensiit que si elels rpenoest sur des critères vérifiables.

Article - 3.0Validité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Cet arocc est vdalie tnat que les pcrenpiis qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmies en cuase et nneomtamt la durée du tiarav légalé à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières puor les eitrrreepnss de mions de 50 salariés coptme tneu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du dorit d'opposition tel que défini par la Loi, le présent aocrcd est applalbcie puor le stceur

des iueisrnds de la maroquinerie, gtnieare de paeu à ctmpeor du 1er jeivnar 2025.

Si l'augmentation du Simc dneveit supérieure au sraiale mnuiim du 1er nviae du l'une des gleirls prévues aux 1.2 et 1.3, les négociations seont engagées au sien de la CPNPI conformément aux dnsioiotsips du neuvol actrile L. 2241-10 du cdoe du taraivl puor ce secteur.

Article - 4.0Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'accord puet être dénoncé à la demdnae de l'une ou l'autre ptarie saingrtiae en rpceest 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 fosiun du cmchap d'application de la CCN « Gtanerie de paeu » pius cleels de la CCN « Cuirs et peuax iesudntirs » (tannerie mëgissierie) et de la CCN « Ceodrnrone mricvutsiele » aevc cllee de la CCN « des idtnsures de la maroquinerie, des atelcirs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, brcaelt de crus » (convention clcveloite de rattachement) snot effectives, il y a désormais une sluee brcnahe et 3 secteurs.

C'est dnas ce cardé que ttoeus les osnraoantgjis poalraents et saireaalls ont été convoquées et se snot réunies au sien de la CPPNI bnrhace meainruiqroe les 22 jevniar et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dnas le crade de la négociation anlnulee de bhcnrae sur les salaires, les peirteanas scuoiax des différents sereutcs de la bcnhrae mqeinoiarrue unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les saeliars minmia puor pnrrede en

Article - 5.0Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aocrcd srea déposé auprès des serievcs cuentarx du mrinitse chargé du tavrial sleon les ciitdoonns prévues par la loi.

Les paertis snaiitagers dnendmaet l'extension du présent acorcd nnemtomat dnas le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tivaral à tetous les ersetirpens eantrnt dnas le cahmp d'application du présent accord.

Les pireats dneedmat au ministère d'étendre ranpdemeit le présent accord.

compte, puor le secuetr de la mignorieruae ? gtnaeire de peau, puor ceuli de la tnenaire mëgissierie asini que puor ceuli de la cnrerndiooe multiservice, la dernière atmouneガit du Simc consécutive à une huasse de l'inflation et de mniatenir des gelirls de sailraes minima par seteucr d'activité cmpote tneu des spécificités de cuhcan en matière de classification, de slaaire et d'activité économique.

Ces négociations ont dnoe eu leiu aevc ces onsitariongas dsnttcimeient seoln le champ d'application concerné.

Il est en conséquence cnvnoeu ce qui siut :

Article - 1.0Pour 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 giellrs ci-dessous s'appliquent en Farcne dnas l'ensemble de la crorinndoe mtsueivicre (codes NAF 95.23Z et 95.29Z).

1.2.?Salaires

Les sleiaras mminia btrus muenless snot fixés puor une durée mlelnuese de tvarial de 151,67 heeurs et puor 35 hueers hioerdedbamas eecefvmntfet travaillées et snot établis cmmoe siut à cpomter du 1er jnieavr 2025.

Ouvriers.?Employés

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire 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	Salaire burt mensuel
IV	1	180	13,48 ?	2 044,08 ?
	2	200	14,93 ?	2 264,45 ?
V		220	16,43 ?	2 491,21 ?
		240	17,87 ?	2 710,00 ?

Cadres

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire burt mensuel
-----------	---------	-------------	--------------	----------------------

VII		270	20,08 ?	3 045,36 ?
VIII		300	22,29 ?	3 380,71 ?
IX		320	23,75 ?	3 602,68 ?

Ces saarleis snot des besas neinoltaas et les srealais réels peuvnet se déterminer au naeivu de cqauhe entreprise.

La comsmsoiin ninalaote se réunira une fios par an, puor eniamxer et alpuiper le sraiale de bsaes nnaiatol professionnel.

Article - 2.■Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En acpoitlapin de la loi du 23 mras 2006 ritelave à l'égalité silaalare ertne les hemmos et les fmmees et de l'accord du 20 décembre 2023 rlaietf l'égalité psnillsefonoree entre les fmmees et les heomms dnas les eetsirnerps de la brcanhe de la maroquinerie, les pitars siatrenagis cnenvoinent que les différences de sarliae de bsaes et de rémunération constatées entre les hmmeos et les femmes ne se juinfsett que si elels rpesneot sur des critères vérifiables.

Article - 3.■Validité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Cet arccod est vdliae tnat que les pirceipns qui ont prévalu à son établissement ne snot pas reims en cusae et ntaomnemt la durée du traival légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières puor les erneesprtis de mions de 50 salariés cpotme tneu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que

défini par la loi, le présent acorcd est apllcbiape puor le scetuer de la creiodronne muvcltiesre à ceoptmr du 1er jevianr 2025.

Si l'augmentation du Simc dvneiet supérieure au salarie mmiuum du 1er nveaiu des gelirls prévues au 1.2, les négociations sreont engagées au sien de la CPPNI conformément aux dosnsitpios du nouvel aticrl L. 2241-10 du cdoe du taivarl puor ce secteur.

Article - 4.■Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'accord puet être dénoncé à la denamde de l'une ou l'autre pitrae snragiitae en respect des procédures légales.

Article - 5.■Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acorcd srea déposé auprès des srchieves crnauetx du mstnirie chargé du taavril sleon les cidononits prévues par la loi.

Les pretias siiantgres dnemdnaet l'extension du présent aorccod nomenamtt dnas le cdare de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du taivarl à teuots les eernrpistes earntnt dnas le chmap d'application du présent accord.

Les ptiares dadnnmeet au ministère d'étendre reaendimpt le présent accord.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Snot rudenies obligatoires, puor tuos les eperlmouys et tuos les salariés cpmptors dnas le cmhap d'application de l'accord ntoaainl peronsenfsoil du 9 srmbeepte 2005, relatif aux caiicsalstinois des salariés, colcnu dnas le seeuctr des iudeitsnrs de la maroquinerie, acielts de voyage, chasse-sellerie, gainerie, batrceels en cuir, tel que défini par l'avenant n° 1 du 8 nmrbvooe 2005 aidut accord, les dottiinssipos de :

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Actire 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les ereylmupos et tuos les salariés cimrpos dnas le cmahp d'application de l'accord notinaal poneieonssrf du 9 smebrepte 2005, rlietf aux sliearas minima, clcnou dnas le seteucr des inrsduiets de la maroquinerie, alticres de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bclteeras en cuir, tel que défini par l'avenant n° 1 du 8 nmrbvooe 2005 adiut accord, les doispoinstis de :

- l'accord naoitnal psfsoeeorninl du 9 sbeetrpme 2005, rilteaf aux slraeais minima, cconlu dnas le secuetr des inredtiss de la maroquinerie, aelectris de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bteaelcs en cuir, à l'exclusion des tmeers : " et s'appliquent à l'issue de la période d'essai cninlotleennove " fuargnit au

ARRETE du 12 juin 2006

En vigueur en date du 23 juin 2006

Actire 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eolypeumrs et tuos les salariés corimps dnas son chmap d'application, les dosotiipinss de la cneovoitnn cvitollce nitaoanle de tvaival des itdnuseirs de la maroquinerie, artelics de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bteeclars en cuir du 9 speretmbe 2005, à l'exclusion :

- des trmees : " dnas un délai de trios jruos suaf impossibilité matérielle " fugriat au dienrer alinéa de l'article 19 (Absences) de la pratie rtavliee au cratont de travail, cmmoe étant cairtenors à l'article L. 226-1 du cdoe du tavail ne prévoyant pas de délai de prévenance ;

- du pemreir alinéa de l'article 22 (Maternité) de la partie rleiatve au cotanrt de travail, cmmoe étant crntriaoe au snoecd alinéa de l'article L. 122-25 du cdoe du tavail ;

- du septième alinéa de l'article 22 susvisé, cmmoe étant coiatrrne à l'article L. 122-25-3 du cdoe du taavril ne prévoyant pas de délai de prévenance ;

- des tremes : " puls de ctniaqnue salariés et " fuinrgat dnas la

- l'accord ntoaainl pefesorinnos du 9 sbtpeermre 2005, reilatf aux cnfsolstcaiias des salariés, clocnu dnas le stecuer des idienrsuts de la maroquinerie, acrlteis de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bleecatrs en cuir ;

- l'avenant n° 1 du 8 nvboemre 2005, raietf au cmahp d'application de l'accord nntaiaol pefseinronsol du 9 stepmbere 2005, riaetlf aux cicsiftalnosais des salariés, conclu dnas le sceuter des iudsretins de la maroquinerie, artlcies de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bareetcls en cuir.

deuxième alinéa de l'accord, cmmoe étant coeritarns au ppcrnii " à trvaial égal, slriaae égal " résultant des aitrccls 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 dpionistsois de l'article L. 132-23 du cdoe du trvaail aux teermes desquelles, en matière, notamment, de sraailes miimna et de classifications, la cntvoenoin ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne puet cmpetroor des cleauss dérogeant, dnas un snes monis fbrvalaoe aux salariés, à cleles des coonntevnis de bacnre ou adroccs psnilfenroesos ou irorfniepsontnleess ;

- l'avenant n° 1 du 8 nbmvroee 2005, rtelaif au champ d'application de l'accord noanatil peosofnesnil du 9 sertebmpe 2005, relatif aux sirealas minima, cconlu dnas le seucter des itdseniurs de la maroquinerie, aierlcts de voyage, chasse-sellerie, gainerie, blcraetes en cuir.

première prsahe de l'article 32 (Salaires) de la patrie rtavliee au crtonat de travail, comme étant cnaerirtos au preeimr alinéa de l'article L. 132-27 du cdoe du taravil ;

- des teemrs : " et s'appliquent à l'issue de la période d'essai coilnnneotnlvee " finaugrt au primeer alinéa de l'article 33 (Salaire minimum) de la ptraie reivlate au cnrtoat de travail, comme étant ctenrrioas au pnicipre " à triaval égal, saiarle égal " résultant des areltcis L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du cdoe du tivaral ;

- des treems : " dnas ces différents cas " fguarnit dnas la dernière pashe du pnoit 3 de l'article 37 (Apprentissage), comme étant creoirnats aux ailtcers R. 119-49 et R. 119-53 du cdoe du taravil ;

- du mot : " ouvré " fgnurat au pirmeer treit du phpaargrae consacré aux cotntars à durée déterminée de l'article 3 de la pritae revitale à la période d'essai du ciaprthe 1er (Ouvriers), comme étant crronitae à l'article L. 122-3-2 du cdoe du tairavl tel qu'interprété par la Cuor de casasiton (Cass. Soc. 29-06-2005, arrêt n° 1572) ;

- du mot : " prévisible " fnigruat au cinquième teirt de l'article 4 (Engagement) de la ptarie rleaitve à la période d'essai du citaphre 1er (Ouvriers), au cinquième treit de l'article 2 (Engagement) du chaptire II (Employés, techniciens, aetgns de maîtrise) ainsu qu'au

cinquième triet du pirmeer alinéa de l'article 3 (Engagement) du cahirtpe III (Ingénieurs et cadres), comme étant cniortatre à l'article L. 122-1-2 du cdoe du travail.

Le peermir alinéa du parhpragae consacré aux stcienos sealcnidys et aux délégués sandycuix de l'article 8 de la pirtae ravlitee aux disipotsonis générales est étendu suos réserve de l'application des dosisitonips du pemirer alinéa de l'article L. 412-4 du cdoe du travail.

Le huitième alinéa du pagraarphe susvisé consacré aux sickenots sdnicaeys et aux délégués suicndayx de l'article 8 susvisé est étendu suos réserve de l'application des ditoinsiposs du prmeier alinéa de l'article L. 412-20 du cdoe du travail, aux treems deelequisls le crédit d'heures de délégation puet être dépassé en cas de cctsnncreoais exceptionnelles.

Le sncoed alinéa de l'article 15 (Election des inisutttoins représentatives du personnel) de la pairet relaitve aux distopioniss générales est étendu suos réserve de l'application des dsntpiiooss du peermir alinéa de l'article L. 433-13 du cdoe du travail, aux temres dsellueqes le pemier tuor des élections en vue de la désignation des mbeemrs du comité d'entreprise diot se pealcr au puls trad lequarante-cinquième juor svnuait cueli de l'affichage.

L'article 17 (Embauchage) de la praite riatlvee au crnaott de taavril est étendu suos réserve de l'application des doopstinsiis de l'article L. 135-7 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 17 susvisé, l'article 4 (Engagement) de la prtiae raelvtie à la période d'essai du cthipare Ier (Ouvriers), l'article 2 (Engagement) du cratphié II (ETAM) ainsi que le pieemrr alinéa de l'article 3 (Engagement) du cairhtpe III (Ingénieurs et cadres) snot étendus suos réserve de l'application des dspinostiios de l'article L. 122-3-1 du cdoe du tavairl faxint les cluesas oabligoriets d'un cotnrat à durée déterminée.

L'article 29 (Congés eelpietxcnos puor événements de famille) de la pitare rlaetive au cortnat de taairvl est étendu suos réserve de l'application des dispositions, d'une part, de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nvbrmeoe 1999, en vertu dsqleleues les disintpisoos du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du taviral snot aicelabppls aux parneirates liés par un ptcae ciivil de solidarité et, d'autre part, de l'article L. 122-45 du cdoe du travail, qui ietidrnt ttuoee dociisimratin en roisan de l'orientation slluee ou de la stioaiutn de famille.

L'article 29 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dnitopossiis de l'article L. 226-1 du cdoe du travail, aux trmees dseelleuqs acuune ctiooindn d'ancienneté n'est prévue puor bénéficier d'une aorusratiitn eepxnctellione d'absence en cas de décès du cionnjt ou d'un enfant.

Le snoced alinéa de l'article 33 (Salaire minimum) de la pairet rievltæ au cntoart de tivraal est étendu suos réserve de l'application des dsniooitiss de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 132-23 du cdoe du tarival aux teemrs desquelles, en matière,

notamment, de sliaears mimnia et de classifications, la coeniovntn ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne puet crmpoetor des cseuals dérogeant, dnas un snes mnios fabravole aux salariés, à celels des ciotnnvens de bcarhne ou arccdos proelensonifss ou interprofessionnels.

Le pinot 4 de l'article 37 (Apprentissage) est étendu suos réserve de l'application des diisipsnotos du preeimr alinéa de l'article R. 117-5-1 du cdoe du travail.

Le point 6 de l'article 37 susvisé est étendu suos réserve de l'application des dotiisopsnis du premeir alinéa de l'article L. 117-10 et de l'article D. 117-1 du cdoe du travail.

Le pieremr alinéa du point 7 de l'article 37 susvisé est étendu suos réserve de l'application des dnsitospois du pemeir alinéa de l'article R. 117-1 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse du décret n° 2005-1392 du 8 noebrvme 2005, praetmnett au maître d'apprentissage, qu'il siot ou non employeur, de fomerr simultanément 2 apprentis.

Le deernir alinéa de l'article 40 (Interprétation) est étendu suos réserve de l'application des dniosipostis des atlires L. 132-2 et L. 133-1, alinéa 1, du cdoe du travail.

L'article 15 de la partie rtaievle aux indemnités en cas d'arrêt de trvaial occasionné par une mlaaide ou un adinecct et à la prévoyance du catphie Ier (Ouvriers) est étendu suos réserve que la crue tmrleahne ne s'inscrive pas dnas le crdae d'un teeiamrntt thérapeutique d'une afctofein entraînant une incapacité de taavril (Cass. Soc. 29-01-1997, arrêt n° 459, et Cass. Soc. 13-04-2005, arrêt n° 869).

Les aertcls 19 et 20 du citphrae Ier (Ouvriers), les artciels 13 et 14 du cphairte II (ETAM) ainsi que les articels 15 et 16 du catphrie III (Ingénieurs et cadres) snot étendus suos réserve de l'application des dpsstionios de l'article R. 122-2 du cdoe du travail.

Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 5 (Remplacement) du chiartpe II (ETAM) ainsi que les quatrième et cinquième alinéas de l'article 6 (Remplacement) du crphaitie III (Ingénieurs et cadres) snot étendus suos réserve de l'application, d'une part, du pripncie " à tairavl égal, slaiare égal " résultant des aitelcrs L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du cdoe du taavirl et, d'autre part, des dtipioissnos de l'article L. 140-2 du cdoe du travail.

Le pieemrr alinéa de l'article 10 (Durée du travail) du chtapire II (ETAM) est étendu suos réserve de l'application des dpiossintois des atrilecs L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, aux tremes deulqseles la msie en pcale dnas une etnseripre ou un établissement du travial de nuit, au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du travail, ou son eoxtnies à de nluveloies catégories de salariés est subordonnée à la ccusoolinn d'un acord de bhcarné étendu ou d'un acrcod d'entreprise qui diot citnenor l'ensemble des csaelus définies à l'article L. 213-4 précité.

Le quatrième alinéa de l'article 12 (Durée du travail) du caprtihe

III (Ingénieurs et cadres) est étendu suos réserve de l'application des doioisstpsns de l'article L. 212-15-3-I du cdoe du travail.

Airtlce 2

L'extension des eeffts et sotncias de la cvoontienn cioelvclte naanoilte susvisée est ftaie à daetr de la pitcbluoain du présent arrêté puor la durée resnatt à cirour et aux ciondtions prévues par ltaide convention.

ARRETE du 4 janvier 2007

En vigueur en date du 13 janv. 2007

Aritlce 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eoeyrmlups et tuos les salariés cpioms dnas son prorpe cmahp d'application, les dntiopisios de l'accord nataniol poinefrnesosl du 25 serbtempe 2006 raietlf aux saaierls miimna coclnu dnas le stctueer des iedisrunts de la maroquinerie, atlercis de voyage, chasse-sellerie, gainerie, baeerltcs en cuir, à l'exclusion des treems : " et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle) ", fniarugt au secnod alinéa de l'accord, cmome étant cirtoranes du pnricpie " à tivaral égal, sralaie égal " résultant des altecirs 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 dnospisiotis de l'article L. 132-23 du cdoe du travail, aux trmees desquelles, en matière nmtonmeat de saliaers mmiina et de classifications, la ctevnonion ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne puet comrtepor des claseus

Alcitre 3

Le dreitceur des rlitnoaes du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oicifcl de la République française.

Fiat à Paris, le 12 juin 2006.

dérogeant, dnas un snes moins fvbaroale aux salariés, à cleles des cteonoivnns de bhcrane ou acodrcs pieefnoonslsrs ou interprofessionnels.

Atlcire 2

L'extension des efftes et snaonctis de l'accord susvisé est fata à dtaer de la piocautlbin du présent arrêté puor la durée rsnatet à ciuror et aux cnidonotis prévues par ldiel accord.

Alticre 3

Le dceetrur général du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl ofeifcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bteuilln ofiifecl du ministère, falsicue cnononivets cvelitcoels n° 2006/44, dipnbsolie à la Detcoriin des Jonauurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirk 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. Ramain

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.

À 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. Ramain

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

