

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

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

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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La présente cionvnetn cliletoyce est composée d'un crops de tetxe dit " Dssiponijots générales ".

Des aexnnes définissent les celusas et condotniis particulières d'application aux catégories ou sutejs spécifiques traités. Ces aeexnns ont la même fmroe que les diiosiptnsos générales. Lrues règles d'application, de validité et de dénonciation pneuevt luer être propres.

Toute mifoitciadon cttaclurlneoe à ces aexenns fiat l'objet d'un
avanent qui crnvosee les mêmes caractéristiques que les aneexns
précitées.

Des aocdrcc pnvueet compléter la cnovoeintn collective.

Dispositions générales

Article 3

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les roppatrs entre les ensrepretis et luer VRP snot régis par les aelticrs L. 751-1 et suvaints du cdoe du taarvil asniü que par l'accord iresfintpronnoeosl du 3 ocrbote 1975 rndeu aplbaipcle aux iütusredns de la meraïonruaie par l'arrêté du 5 octbroe 1983.

Article 5

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de cassetotonn dnvaet les triuabunx sur la quiesotn de
soavir si l'entreprise est bein adhérente au saitganrie de la
présente convention, l'organisation paroltnae s'engage à jfsieuitr
de l'affiliation ou de la non-affiliation de ldiate partie.

Article 6

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Durée

La présente ctnnoovien est cocnlue puor une durée indéterminée
à ctomepr de la dtae de signature.

Dénonciation

La ceontiovnv pruroa être dénoncée par l'une des pateris
ctrtoneactnas par lrette recommandée aevc accusé de réception
aevc un préavis miniumm de 3 mois. La patire qui dénoncera la
coonienvtv dreva aogacnpecmr la lettre recommandée aevc
accusé de réception d'un prjoet d'accord :

- les effets de la dénonciation sont réglés conformément à la législation en vigueur ;

- les prêteurs conviennent d'un délai de 3 mois pour engager les nouvelles négociations à l'issue du délai de préavis.

Révision

Tteuos ptaires sitriengas mrjaiietroas en norme de sdnyctias
pnroout dmneadr la révísion de la coonvenitn collective. La
demdnae de révísion de la CCN et ses efefts snerot réglés
conformément à la législation en vigueur.

En l'absence d'opposition de la majorité des organisations de salariés représentatives.

Les conditions de révision et de dénonciation des accords et des conventions sont dûment précisées.

Article 7

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les docteurs de la CCN, conformément à l'article L. 132-23 du Code du travail, proposent aux enseignants de négocier des accords spécifiques. En aucun cas, les adresses d'entreprise ne pourront contenir des données personnelles des salariés que celles fixées par la présente CCN.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En respect de l'article L. 122-45 du code du travail, la présente convention collective s'applique en France, y compris dans les DOM, les rattachés de territoire et les territoires d'outre-mer et les travailleurs étrangers (y compris le cas échéant le personnel rémunéré des sociétés de services aux entreprises) des industries de la maroquinerie, atouts de voyage, chasse-sellerie, gainerie, brosses en cuir non relouées visées

par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 192-Z et savutnis (à l'exclusion des cuorerois en cuir, atticles d'avis en cuir à usage technique, semelles et tnaols en cuir pour chaussures) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des faratbicinos visées sous ces riebriques sont notamment csemipros les fitraciaonbs suenatvis :

? atitlers de breuau ;
? aitrecls de csshae et pêche ;
? arlcteis pour cnehis et caths ;
? alcieters de sellerie-bourrellerie ;
? arctiels de srleiee automobile/ mniare ;
? attaché-case, pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, citeuners en cuir ;
? boîtes et crftfeos en cuir et artues ojtbes habillés de cuir ;
? baeertlcs pour meonrts ;
? cartables, sacs d'écolier ;
? étuis chéquier ;
? étuis à clfes ;
? étuis d'rievs de ptetie meiruqorinae ;
? étuis spécifiques jumelles, aprleipas de ptaigooprhe ;
? malles, cenntais ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? peiotfelrules ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
? porte-habits ;
? sacs dames/ fileetlts ;
? sacs hmmeos ;
? sacs de sport ;
? sacs de vogyae ;
? sacs spécifiques photo, aiueuosvdil ;
? scaoehcs pour cleycs et mtlyceoccs ;
? serviettes, porte-documents,
? tusesros de tlotiete ;
? teorssus de petite meinqriaoure (maquillage, manucure, couture) ;
? tsosreus d'écolier ;
? valsies ;
? vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Article 2 - Travailleurs à domicile

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Ttuoos les dosoitpinss de la présente convntion s'appliquent aux taraulerivls à domicile, dnas les ctionodins fixées par un avenant.

Article 8 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les parteis canactrttoens déclarent que tuos les salariés bénéficient de la liberté d'opinion asini que de la liberté pour les employés et les tralailrves de s'associer pour la défense ccliotvele de leus 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, pour la csouniclon ou la résiliation d'un ctoarnt de tavrial en alptaicopn 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 oevorstaihn des emgagneetns ci-dessus et s'emploieront auprès de luers rtoesirstnsas reifctepss à en aruessr le rseepct intégral. Soitnces snycaeilds et délégués syndicaux

La gtairnae de la liberté ccillvetoe de coostutiintn de saniycdts ou de stoencis seilcdnays dnas l'entreprise à prtair des oasnoitrings scdyaliens représentatives à l'échelon nntaaol 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 sduncyaix ;

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

Dnas les eenpstris 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 peannndt son mandat.

La pterociton des représentants du peonsenrl srea assurée dnas les cdiontions fixées par la loi.

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

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

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

1° Cclelote des csiiioantots à l'intérieur de l'entreprise.

2° Liberté de dsfiuoifn de la pserse scyiandle et de ttcars sacnyidx 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 pour les etenesprris de 50 à 500 salariés ;

- 20 heuers pour les etrpnreieess au-delà de 500 salariés,

est attribué à cuahqe délégué syndical.

Le cnaortt de tariavl d'un délégué sacndiyl porrua être epeienemxtloncenlt 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 orgniaioastn 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 dioirtecn ; ils dnorvet rcepetesr les dstiiponisos ratvlees à la presse.

Peamentnrs syndicaux

Dnas le cas où un salarié anyat puls de 1 an de présence dnas son epnrterise est appelé à qetutir son eopmli puor rimlepr une foctnion de pmnneart syndical, régulièrement mandaté, il jrioua - suos réserve d'avoir exercé ltaide footcnin pannedt un mnimum 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 rteur dnas la même erepstnrie s'avérait impossible, le scynadt parntaol s'efforcera 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 jiun 2006, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dosotinipsis du peeimr alinéa de l'article L. 412-20 du cdoe du travail, aux temers dleeuqelss le crédit d'heures de délégation puet être dépassé en cas de ctnersiaonccs enenciolpatexls (arrêté du 12 jiun 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 atsisesr en rcepest de l'article L. 514-1 du cdoe du tvriaal :

- aux csomiimosns oiflcfeiles instituées par les puroovis pcb Luis sur présentation d'une cociotovanv 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 siayndcle 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 comimsoin piartaire

décidée ernte ooitnsianagrs d'employeurs et de salariés le tepms predu srea payé par l'employeur cmome temps de tvairal eceiftf dnas la limtie de 3 représentants par oiiaiarontgsn 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 caghre sur la bsae du tairf SCNF 2e calsse et sur présentation des jftuaiifcsits oirnaigux dnas la limite de 8 torpanrst 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 pnrtatbiueors 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 foinntcs dnas les conidnotis définies par les ttxees légaux et réglementaires.

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

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

Les délégués suppléants bénéficient d'un crédit de 3 heerus 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 penseront 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 ognirstaiaon sldyanice aepnpraatnt ou non à l'entreprise.

Article 13 - Entreprises de moins de 10

personnes

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Dnas les epeitrnsres coampnt moins de 10 personnes, les salariés ont faculté, sur luer demande, de se farie asetssir puor la présentation de lerus rtnveniaedocis ieuoldvliines ou cictevllleos d'un représentant syndical. Dnas ce cas, ils remetttront, 2 jruos avnat la dtae où ils dadmnenet à être reçus par le cehf de l'entreprise, une ntoe 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 bénéficie 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 ornaoisgiatns slaiydcnes représentatives. L'employeur diot poeuqovrr la réunion aevc les otngnrsiaaos syancldies 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 précèdent.

La dtae des élections est portée à la cisoanncasne du pnorsneel par vioe d'affichage, 15 jrous 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 cntiaddas 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 indemnisés du tpmes passé aux élections sur la bsae 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 atnppearit au puls ancien. Le beuaru srea assisté dnas teouts les opérations d'un salarié compétent.

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

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

Article 16 - Activités sociales et culturelles

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

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

En cas de psrie en crhage prgreosive par le comité des activités sociales, la pirse en cgahre de la première activité scoaile srea psrie en considération puor la foiactin 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 exaistsnt 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 nltonaiae 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 ccriefaitt de travail.

Tuot salarié 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 correspondants (2).

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

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

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

Article 18 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le salarié qui se verra proposer un changement de poste dans un autre établissement de l'entreprise 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 absences du travail et les maladies professionnelles, doivent être attestées par un certificat médical délivré dans les 48 heures.

En cas de maladie de longue durée, de nouvelles certifications médicales doivent être fournies à l'employeur dans les mêmes conditions. En cas d'absences au cours de 12 mois consécutifs, sauf en cas d'accidents du travail ou maladie professionnelle, régies par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail, la durée totale de suspension est limitée à 6 mois.

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

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

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

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

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

Les absences justifiées par un motif exceptionnel tel qu'incendie du domicile, accident, décès du conjoint, d'un proche parent, etc., dont l'employeur aura été avisé *dans un délai de 3 jours sauf impossibilité matérielle* (1), n'entraînent pas rupture du contrat de travail.

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

Article 20

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise, quelle que puisse être la continuité des successives dans la durée juridique de celle-ci.

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

- l'ancienneté acquise dans une autre entreprise existante à la présente convention lorsque le travailleur a eu lieu sur les installations du premier établissement et avec l'accord du syndicat et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;

- les périodes militaires obligatoires ;

- l'appel de préparation à la défense nationale ;

- les interruptions pour congés annuels ou congés exceptionnels résultant des articles 28 et 29 de la loi relative au travail ;

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

- les périodes de chômage partiel ;

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

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

- le congé parental de maternité prévu par l'article 22 de la présente convention ;

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

Article 21 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Il s'agit d'un salarié qui a été embauché en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée conformément aux dispositions légales et qui a été embauché en vertu de la référence à la CCN de la maroquinerie.

L'acceptation du contrat de travail ne réserve par le salarié d'un blâme de la part de son employeur, des indemnités et des avantages du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou conventionnelles.

Article 22 - Maternité

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2023

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

L'employeur verra à appeler les conseils du médecin du travail du fait de l'état de grossesse de la femme enceinte.

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

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

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

Pour l'ensemble de ses congés de maternité, les femmes enceintes peuvent bénéficier au cours de leur grossesse d'un congé d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 et R. 2122-1 et suivant du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

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

En cas d'horaire fixe pour l'ensemble du personnel ou pour l'un des services, les femmes enceintes sont autorisées, à partir du quatrième mois de grossesse, attestée par certificat médical, à quitter leur poste de travail 10 minutes avant l'heure de sieste ? midi et soir ? sans diminution de salaire.

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

Article 23 - Garantie de ressources en cas de chômage partiel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Acords chômage partiel : la garantie de ressources en cas de

chômage partiel résulte de l'accord interprofessionnel du 21 février 1968.

Article 24 - Résiliation du contrat de travail - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave caractérisée ou cas de faute majeure, la durée du délai-congé que devra recevoir la partie qui prendra l'initiative de la rupture est fixée dans les conventions collectives aux différentes catégories professionnelles (ouvrier, ETAM, cadre).

En cas d'inobservation du délai-congé, la partie qui a pris l'initiative de la rupture devra à l'autre l'indemnité compensatoire égale au salaire correspondant à la durée du préavis réant à courir.

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

Article 25 - Licenciement de caractère économique

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

Article 26 - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

- la date d'entrée et de sortie ;

- les emplois successifs occupés dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

De plus, il doit :

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

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

Article 27 - Organisation - Durée du temps de travail et rémunération du temps de travail - Modulation

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article 28 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

La durée du congé normal des salariés est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence. Le point de départ de cette période est fixé au 1er juin de chaque année et se termine le 31 mai.

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

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

Les périodes d'absence ne peuvent toutefois entraîner de réduction des droits à congés puis que lorsqu'elles sont de durée.

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

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

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

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

rémunération susvisée.

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

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

Article 29 - Congés exceptionnels pour événements de famille

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

- décès d'un grand-parent : 1 jour ;

Sont cointendus d'ancienneté :

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

- mariage du salarié : 5 jours ;

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

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

- mariage d'un enfant : 1 jour.

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

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la durée moyenne habituelle 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 applicables aux penarrêts liés par un pacte civil de solidarité et, d'autre part, de l'article L.122-45 du code du travail, qui interdit toute discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de la situation de famille (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 aucune disposition d'ancienneté n'est prévue pour bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence en cas de

Article 30 - Prévoyance - Régime de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les eitresenprs fnot bénéficier l'ensemble de luer presnneol d'un régime de retirtae complémentaire dnas les coiondtns 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 dsoipotiinss alplcpiaebss not 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 nveiau : Exécution d'opérations simples.

ANTOMUIOE : Pas de degré muinimm requis.

RSLTOISABNEIPE : Limitée à des vérifications simples.

FROATMION de bsae : Aucun nejavu muniimm requis.

TMEPS d'adaptation : De quelques heures.

NIAVEU : II.

DIOETIFNIN du naveiu : Exécution de tvaaux qualifiés.

AMONUITE : Limitée.

RIOPAESSNBITLE : Prsie d'initiatives dnas l'exécution.

FIAMRTOON de bsae : Au miuinmm CAP, BEP ou nieavu équivalent.

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

NEVAIU : III.

DOEIFINTIN du niaevu : Exécution de tavaux très qualifiés.

AUOMNOTIE : Elargie.

RBSAINITELPSOE : Qualité des résultats obtenus.

FOTROIMAN de bsae : Au mimnuim BP ou niaveu équivalent.

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

Critères de cfsolaicitsian des employés

Critères de cssaociiitafln des employés

NIEVAU : I.

DEINOITIFN du nvaieu : Exécution d'opérations simples.

AMTONOIE : Pas de degré mimnuim requis.

RPLTABSIESNOIE : Limitée à des vérifications simples.

FMTORAION de bsae : Aucun nvaieu muiminm requis.

TMEPS d'adaptation : De qeqlues heures.

NEAIVU : II.

DITENOIIFN du nieavu : Exécution de tuarvax qualifiés.

AMNTOUIOE : Limitée.

RPINIBESLTASOE : Prise d'initiatives dnas l'exécution.

FIRMOAOTN de bsae : Au muliimm CAP, BEP ou niaevu équivalent.

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

NIVAEU : III.

DFTOIENIIN du nejavu : Exécution de tuaravx très qualifiés.

ATIOOUNME : Elargie.

ROSEAIPLNSITBE : Qualité des résultats obtenus.

FOOMTIARN de bsae : Au minimum BP ou niaveu équivalent.

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

Critères de csticasofiialn des tnniehicces et atgnes de maîtrise

NEIAVU : III

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

AOOTIMNUE : Elargie.

REILNPOATSBISE : Qualité des résultats obtenus.

FMROOATIN de bsae : BTS, DUT ou nvaieu équivalent.

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

NVIAEU : IV

DITFONIEIN du nveau : Pitpiariotacn à la définition des programmes.

Réalisation des objectifs

AIMOUNTOE : Très élargie.

RSOSALENPBTIIE : Partagée en matière de gestion.

FAITOOMRN de bsae : BTS, DUT ou nejavu équivalent.

TEMPS d'adaptation :

NVIAEU : V

DEITNIFOIN du niaveu : Responsabilité du chiox des mneyos et de la réalisation des objectifs.

AMIUONOTE : Grande.

RSEBOAISLTIPNE : Complète dnas la giosetn d'un svceire ou d'une activité.

FMAIOTORN de bsae : BTS, DUT ou nevaiu équivalent

TEMPS d'adaptation :

Critères de ciasloisafcitn des cadres

NVAEIU : IV

DIIEIONTFN du nevaiu : Poitcparaitin à la définition des pgreoarmms et des objectifs.

AOTNIOMUE : Très élargie par délégation.

RITBSIALNPSEOE : Partagée en matière de gestion. FAIORMTON de bsae : Ingénieur ou carde diplômé.

NEIVAU : V

DNIEFIITON du naeivu : Responsabilité du chiox des moenys et de la réalisation des objectifs.

ATUONMOIE : Grande.

RIONPLATSIEBSE : Complète dnas la gisteon d'un siervce ou d'une activité.

FTAORMOIN de bsae : Ingénieur, cadre diplômé ou neivau équivalent.

NAEVIU : VI

DNOITIEIFN du niveau : Paratcpitioin à la définition de la piotluque de l'entreprise.

AUOTMINOE : Très grande.

RTAENISLIOBSPE : Très ittrmoapne ou complète dnas la goetisn de l'entreprise.

FTIAMORON de bsae : Ingénieur ou cadre de très gdnrae expérience.

Article 32 - Salaires

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les saaiersl fnot l'objet d'une négociation au mmiinum aenulnle au naievu de la bnhcare et dnas les eresnpretis aaynt *plus de 50 salariés et* (1) un délégué syndical. Dnas le crade de la négociation de branche, dnas les 15 jorus précédant la première réunion, un rpoprat de bharcne srea adressé aux oisrtiangonas syndicales.

La concrétisation des négociations puet friae l'objet d'un accord.
(1) *Teemrs euxcls de l'extension cmroe étant critonaers au perimer alinéa de l'article L. 132-27 du cdoe du taivral (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).*

Salaire minimum

Article 33

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les sraiaels miimna btrus mensleus de bsae snot fixés puor la durée légale mlesnuele du traaivl en vuugeir à ce juor *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle* (1).

La gllire de sarliae est constituée de nuaevix puor chque catégorie professionnelle. Les ccaisltnioiass snot définies par niveau et par échelon. La cvinetonon clielcotve nnialaote détermine le sairlae miumnim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise (2).

Le siarale miinum burt museenl de bsae prned en ctmpeo l'ensemble des éléments légaux, celnnnnovetois et uslues des saearils butrs qullees qu'en snioet la nartue et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux hereus supplémentaires ;
- des rmurneseobmtes de frias ne sturnppaot pas de cioittosan de sécurité sciaole ;
- des vnsermeets effectués en apiltciaopn de la législation sur l'intéressement et la piarociaitptn et n'ayant pas le caractère de

salaires.

(1) *Teemrs eluxcs de l'extension comme étant ctiaoenrs au ppnriice " à tariavl égal, siralae égal " résultant des acitelrs L. 133-5 (4, d) et L. 136-2 (8) du cdoe du tiavarl (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).* (2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpotsiainiss 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 fravbloae aux salariés, à celes des cnonivonets de bcnarhe ou acdcors pnoerlseiosnfs ou iolrenrptfiesneoss (arrêté du 12 jiun 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 jeunes salariés les salariés mreuns de 18 ans.

Ces jeunes salariés dnoievt être classés sleon la cionontven collective.

Les selarias des jueens salariés, hros ctrantos régis par des dionitsispos spécifiques, ne penveut subir, par rpropat aux siaelras 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 psnoroeflneile 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 mttre en ovuere tuot ce qui est en luer piuovor

en aiclpotipan des lios du 23 jliulet 1987, du 17 juelilt 1992, du 20 décembre 1993, du 17 jevianr 2002 et du 18 jeavinvr 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 cntraies conditions, les jneues âgés d'au moins 15 ans pvuenet sroiscrue un carntot d'apprentissage.

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

Il a puor but de dneonr à des jeunes talervliraus aaynt saisiatft à l'obligation slaocire une fotiaomrn générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qfcatilouiiian 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 arseur au sien de l'entreprise l'enseignement de tuetos les phseas de la foiitabcran (coupe, tiaavrl à la table, piqûre, rivure, etc.).

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

3. Dnas le cadre du ctorant d'apprentissage, la pesrnone 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 puqriate dnas l'entreprise en cnrtadooioin aevc le CFA, en lui cnofnait des tâches ou des ptseos coptmaornt l'exécution d'opérations ou de tavraux corofnems à la poosegrismn définie par aocrcd aevc le CFA ;

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

-à l'inscrire et à le fiare pctepriair aux épreuves du diplôme ou du trtie sonacnatintt la quoaialtiifcn plfonenrlsieose prévue au ctnroat ;

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

-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 aetpcper les contrôles des inpestercus de l'enseignement tuhcinqee *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 coantrt 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 prteis snas préavis ni indemnité.

6. Les ateppinrs suos ctanort revenocrt une rémunération mnlmiaie 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 ptoooirmn slaoicie et de l'emploi, ou par arrêté interministériel, le nrmboe mixaaml d'apprentis pnoavut être aluliccies simultanément dnas une eispertre ou un établissement par les pnsnreoes aynat la qcatioiaiufln reusqie est fixé cmcoe siut (4) :

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

-1 anppetri puor cquahe maître d'apprentissage.

Chacune des pnresneos mentionnées aux paraghpare ci-dessus puet en outre alcliueicr un atpernpi dnot la famtioorn est prolongée puor une durée de 1 an ou puls à la stiuie 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 jiun 2006, art. 1er). (2) Piont étendu suos réserve de l'application des dtpisniiooss du peremir alinéa de l'article R. 117-5-1 du cdoe du tiraavl (arrêté du 12 jiun 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 jiun 2006, art. 1er). (4) Point étendu suos réserve de l'application des dnssotipoiis 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 aetpinrps (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

Hygiène - Sécurité - Conditions de travail

Article 38

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les ermulyeps s'engagent à apeqilupr les dsnpositoiis législatives et réglementaires rlaetvis à l'hygiène, à la sécurité et aux ctnondoiiis de travail, et nmmtnoaet l'article L. 230-2 du cdoe du travail.

L'employeur taicrsrnt et met à juor dnas un deomucnt 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 trarvaelulis 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 certoenmcet 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 stfnifsauie 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 tavrail 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, chquae représentant du posnnerel au CCSHT bénéficie d'un congé foamritn 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 cmcoe tel.

Ce congé de fmooirtan 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 aivor 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 fatoomirn puet être reporté dnas la ltiime de 6 mois.

Cette fatmioorn est donnée à chcuane des représentants du pnrnseoel au CSCHT en rpecest des acietls 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 sociaux déposée dans les conditions fixées par la loi.

Ces documents déposés ainsi que ceux conservés par les parties sociales revêtus de la signature des 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 s'entendent pour donner au ministre chargé du travail que les représentants de la présente convention soient reconnus officiellement par arrêté pour tous les employés et salariés compris dans le champ d'application de la présente convention.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.

TEXTES ATTACHÉS

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

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

Article - Chapitre Ier : Ouvriers

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le présent caphtrie fxie les ciootdinns particulières de tvarail des ouvriers.

Article - Article 1er Paiement au mois du salaire

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La rémunération des oruivres est menslluee et indépendante du norbme de jorus travaillés dnas le mios conformément à la loi du 19 jaivenr 1978 potrant sur la mensualisation.

Les hueers supplémentaires effectuées snot rémunérées aevc les mntroaaijos cnopandtoeesrrs définies par la loi ou les accords. Les hreeus non travaillées dñneont leiu à réduction de salaire, suaf dnas les cas où le mnaeiitn de celles-ci est expressément prévu par des dptoiisssons légales, cnneololvenentis ou arcocd d'entreprise.

Article - Article 2

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le paneemit au mios n'exclut ni les sialares au remenendt ou aux pièces ni ttuoar arute modalité de cclual du saialre conformément à la législation sur le SIMC et la loi sur la mintolsseauain du 19 jeivanr 1978.

Période d'essai

Article - Article 3 Contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La période d'essai srea de 2 smnieeas éventuellement ruoenylebale une fios d'un cmomun acrocd etnre les intéressés. Cnarott à durée déterminée

Les ctaortns à durée déterminée ctmoproent une période d'essai dnot la durée ne diot pas excéder un mumixam fixé à ce juor en rescept de la loi en fitcoonn de la durée inaliite du ctanort ou la durée mlianime :

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

- 1 mios puor un coartt d'une durée iinitlae de puls de 6 mois.
(1) *Tmree elxcu de l'extension comme étant cniotarre à l'article L.*

Article - Article 4 1 Engagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tuot egagement prruoa être confirmé préalablement à l'entrée dnas l'entreprise par un ctaonrt de travail, une lertte d'engagement ou tuot ature dunmoect suilpatnt noamenmtt :

- l'identité des peirtas ;

- le leiu de tvaairl ou, en cas de mobilité du salarié, les cidnontois de celle-ci ;

- le titre, nvieau et échelon, l'emploi et la catégorie pofrsnollsneeie du salarié ;

- la dtae du début du crnatot ou de la reiotlan de tarival ;

- la durée *prévisible* (2) du cotrant s'il s'agit d'une roilaetn de taviral traoimpre ;

- la durée de la période d'essai ;

- la durée du congé payé et du préavis ;

- le siraale burt mneuesl sur la bsae de l'horaire acipbplale dnas l'entreprise ou cnenovu ernte les ptiears ainsi que les arteus éléments éventuels de la rémunération ;

- la référence à la coteonnvin cclloetive nationale.

(1) *Atilrce étendu suos réserve de l'application des doiisptsions de l'article L. 122-3-1 du cdoe du taravil fnxiat les csdaeus oiigetolrabs d'un coartt à durée déterminée (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er). (2) Terme elcxu de l'extension comme étant carinorte à l'article L. 122-1-2 du cdoe du tarival (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 pemaiaet des jorus fériés légaux tanobmt un juor namomeelrnt travaillé dnas l'entreprise est obgraotiile puor le peseonnrl ouvrier qui rimpelt les cinoitodns sinatvues :

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

- et 200 hueers de taviral au cuors des 2 mios précédant le juor férié considéré (réduites pienlomrpnroteenlot par rroappt à l'horaire légal en cas de chômage peiatrl ou de tiarval à tmpes

partiel),

ou :

- à partir de 6 mois d'ancienneté.

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

Article - Article 6 1er Mai

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Pour exécuter un travail urgent, la rémunération des heures de travail effectuées en dehors du temps normal (entre 21 heures et 6 heures) ou un jour férié (à l'exception de la journée de solidarité) est majorée de 50 %.

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

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

Article - Article 8 Travail par équipes successives

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

Article - Article 9 Travail aux pièces

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

prix sont fixés par accord entre les intéressés.

Les salaires effectifs moyennement doivent être supérieurs à la moyenne des salaires réels de chacune des catégories professionnelles intéressées.

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

Article - Article 10

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié auprès de l'entreprise et donnant lieu au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, et éventuellement à une contre-visite, les assurés ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise percevront, après déduction de la rémunération correspondante à une franchise de 3 jours calendaires, une indemnité égale à la différence entre :

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

B. Et la somme éventuellement constituée :

- des indemnités journalières payées par la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations familiales ;

- des indemnités journalières payées par tout autre régime de prévoyance, pour la part correspondante aux cotisations de l'employeur ;

- des indemnités pour perte de salaire dues éventuellement par les tiers professionnels et éventuellement versées.

Les éléments ci-dessus doivent faire l'objet d'une déclaration de la part du salarié. A défaut, cette obligation pousse à engager la responsabilité de l'ouvrier, y compris devant les tribunaux civils.

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

Article - Article 11

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Après avoir acquis 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, lors du début de l'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les assurés percevront les indemnités différentielles pendant 30 jours calendaires au total par année civile.

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

La durée de la durée de l'indemnisation est acquise de plein

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 mlaide 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 rvaielte 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 carde 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 jiun 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 précèdent, 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 lmtiie de 20 hruees mumaixm 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 emplpi ne peut, à ptirar de ce moment, se prévaloir des dtinioipssos prévues aux alinéas précédents pandent le préavis rtasnet à courir.

Si le salarié a trouvé un nuevol eomlpi 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 pairte 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 cmeeomnrca à croiur après le rueotr de congé de celui-ci.

Indemnités de licenciement

Article - Article 18

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les oervruis bénéficient, suaf ftuae gvrae et à cdtoionn d'avoir 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, d'une indemnité de lcineeenimct dcttsniie du préavis.

Article - Article 19 Licenciement pour motif personnel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le mnntaot de ctete indemnité est déterminé en ftncoion 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 taotl de l'indemnité ne puet excéder 4 mios de salaire.

L'indemnité de leceincmneit versée ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de liccinnemeet visée à l'article R. 122-2 du cdoe du travail. Le caulcl le puls flaarobve s'appliquera au salarié. *Atlrice étendu suos réserve de l'application des diossnptiis de l'article R. 122-2 du cdoe du tvraail (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).*

Article - Article 20 Licenciement pour motif économique

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de licennmeicet puor mtoif économique, le montant de cttee indemnité est déterminé en fiocnotn de l'ancienneté dnas l'entreprise :

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

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

En tuot état de cause, le toatl de l'indemnité ne puet excéder 4 mios de salaire.

L'indemnité de lniecmicneet versée ne purora pas être inférieure à l'indemnité légale de lnicceneiemt visée à l'article R. 122-2 du cdoe du travail. Le claucl le puls farlboave s'appliquera au salarié. *Arctile étendu suos réserve de l'application des doinsstipois de l'article R. 122-2 du cdoe du tairval (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).*

Licenciement pour motif économique

Article - Article 21

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le saialre à pdnrree en considération est le 12e du sliiare burt des 12 deneirrs mios précédant le lnenccieeimt ou, seoln la

froulme la puls avantageuse, le 1/3 des 3 deneirrs mois, étant entdneu que ttoue pimre ou gtcifiaoartin versée srea prise en cotpme pro rtaa temporis.

Article - Article 22

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les années incomplètes dovneit être rteeunes : la faicrton de l'indemnité afférente à une année incomplète srea pltprlrooeonnie au nrmboe de mios de présence ; tuot mios iomepnclt ne srea pas pirs en considération.

Indemnité de départ - Mise à la retraite

Article - Article 23

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les ovrrueis qatiutnt veaoniemoltrnt luer eplomi s'ils pnvueet bénéficié de la rtirtaee à tuax pieln roercenvt une indemnité calculée en fconiotn de luer ancienneté dnas l'entreprise, sunavit 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 ccalul de cttee indemnité est fiat sur la bsae du saliare myoen des 12 deneirrs mios précédant la rupture.

Article - Article 25

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le monntat de l'indemnité, en cas de msie à la rrtitaee par l'employeur, ne siaruat être inférieur à celui de l'indemnité de lceneemnciit légale tel qu'il résulte de l'article R. 122-2 du cdoe du triaval et de l'accord sur la malsniitsuaoen du 10 décembre 1977 étendu par la loi n° 78-49 du 19 jivenar 1978.

Chapitre II : Employés - Techniciens - Agents de maîtrise ETAM

Article - Article 1er Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Le présent cptahrie fxie les cnitoodins particulières de tirvaal des

employés, tnennccheiis 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 pseoennrl 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 prorua 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 caorntt ou de la rtioean de tavaral ;
 - la durée *prévisible* (2) du cnatort s'il s'agit d'une roaetlin de tvaairl précaire ;
 - la durée de la période d'essai ;
 - la durée du congé payé et du préavis ;
 - le saailre burt mseneul de bsaie 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 cocltelvie nationale.
- (1) *Alrtice étendu suos réserve de l'application des ditnopsois de l'article L. 122-3-1 du cdoe du tairval finaxt les ceulass otigborealis d'un cantrot à durée déterminée (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).* (2) *Terme ecxlu de l'extension cmmoe étant crnirtoae à l'article L. 122-1-2 du cdoe du traiaavl (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).*

Article - Article 3 Mutation

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Dnas tuot les cas, la 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 EATM 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 rlcmenampet effectué dnas un psote de ctoaciisisalfn supérieure n'entraîne pas obmnrøegatiliet promotion.

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

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

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

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

Les reenpclemmtas prsovroioes effectués dnas les poetss de cnfaiiialscotss inférieures n'entraînent pas de cmnaehgnet de cfoitsicislaan ni de réduction de salaire.

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

Article 6

Article - Maladie ou accidents

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les EATM dnot le conrtat se torvue suedspnu 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 aqiucs 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 doit par période de 5 années de présence à un 1/2 mios supplémentaire de salaire.

La maoijarotr de la durée de l'indemnisation est aucsiqe de pieln diort lqrosue la période de 5 années sunvriet pdneat l'arrêt maladie.

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

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

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

Le salaire pendant la période d'absence sera réduit chaque mois de la valeur des prestations dues en espèces allouées à l'intéressé à droit pur la même période du fait :

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des prestations données pour raison familiale individuelle ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondante aux versements de l'employeur ;
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou l'assurance.

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

Les prestations énumérées ci-dessus doivent faire l'objet d'une déclaration de la part du collaborateur. À défaut, cette omission purra engager la responsabilité du collaborateur, y compris dans les tribunaux civils.

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

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

Article - Article 8 Maternité

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article - Article 9 Période militaire

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

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

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

Cette allocation est réduite du montant de la somme éventuelle des intérêts.

Article - Article 10 Durée du travail

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

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

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

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

Article - Article 11 Classifications et salaire

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

Article - Article 12 Préavis

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mois.

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

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des deux parties, celle-ci devra une indemnité compensatoire aux heures

de travail qui auraient dû être effectuées, sauf riononiaectn talote ou paelrlite par arcocd ernte les paetirs et sauf dnas le cdrae d'un licniemeecnt 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 nevoud emploi.

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

En cas de licenciement, puor rhcreheecr un emploi, les EATM snot autorisés, pndanet la période de préavis, à s'absenter, en prévenant la dercioitn conformément aux dsstiiopnis 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 ptirar de ce moment, se prévaloir des dtinopsioiss prévues aux alinéas précédents pndanet le préavis rsatnet à courir.

Si le salarié a trouvé un nvueol epmoli pandent 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 corantnt 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, sauf ftuae garve et à cotdnoiin d'avoir 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, d'une indemnité de lnneemiieccct dsticitne du préavis.

Le monnat 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 précédant le lmnceeciient 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 doivent être reneteus : la fcaotirn de l'indemnité afférente à une année incomplète srea proportiùonnelle au nrboime 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 jaievn 1978 sur la mensualisation.

Atclrie étendu suos réserve de l'application des dtpioonssiiis de l'article R. 122-2 du cdoe du tairval (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

Article - Article 14 Indemnités de licenciement pour motif économique

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de lninimecctet puor mtiof économique, le mnatont de cttee indemnité est déterminé en fncioitn 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 lcnienmcieet 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 tarvail (arrêté du 12 jiun 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 rrtatiee 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 calcul de l'indemnité est fait sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois précédant la rupture, à l'exclusion des goiacaïritnfs à caractère aléatoire ou tropmriaee ou des smmeos versées à titre de rbeensmmreot de frais.

Le montant de l'indemnité, en cas de rupture de l'engagement à l'initiative de l'employeur, ne saurait être inférieur à celui de l'indemnité de l'ancienmit 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 cnhenagmet de leiu de taravil et accepté par l'ETAM intéressé, les frais de déménagement asini que les frais de voyage de l'ETAM, de son cijnnooit et de ses etfnns à cghrae sronet remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Si la situation particulière du crnaott individuel, le cehamgnent de résidence non accepté par l'ETAM intéressé est considéré cmme un congédiement et réglé cmme tel.

Dans ce cas, à la demande de l'ETAM, une lettre ctnostnaat le motif de la résiliation du cnoratt srea jointe au cratiiefct de travail.

Article - Article 17 Rapatriement et déménagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Si la situation particulière du ctealcerntolus puls favorables, tout EATM licencié (hormis le cas de faute grave), dans un délai de 2 ans après un cangeemnt de résidence effectué pour les bioness du service, arua dorit au rmosueebmernt pour lui, son coninojt et ses efantns à charge, de ses frais 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 frais à égaenr dans le cadre de l'application des articles 16, 17 et 18 de ce craipthe est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le rmbemsnueerot srea effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait leiu dans les 6 mois 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 carihpte fixe les cinonoitds particulières de taaivrl apeipblclas aux ingénieurs et cadres des inrtiudses définies à l'article 1er des cesauls générales de la ceiovnotnn ctvlilecoe des isieurdtns de la maroquinerie, acirelts de vgoyae et aterus

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

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

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

Se trouvent exclus du champ d'application ainsi défini les représentants qui bénéficient du sauttt peorsnefisonl des voyageurs, représentants pelcrais selon les articles L. 751-1 et stvauins du code du travail.

Article - Article 2 Définition des ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Peuvent prétendre au statut " cadres " l'ros de l'embauche :

- les ingénieurs qui ont une froamitn tihuecne sanctionnée par un diplôme reconnu ou d'équivalence ursiiietnrvaie ;

- les titulaires d'un diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce, les instituts d'études ppetuoilis et les écoles de niveau équivalent, ou d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur, ou d'un drtoaoct d'Etat, ou d'une agrégation pourvu que leurs cnacnsaeiosns snieot mses en oeuvre.

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

- les personnes justifiées d'un niveau équivalent au moins par la priqtuae plfeossnrnleioe et exerçant dans l'entreprise des pioourvs de décision et de responsabilité.

L'ingénieur ou cadre a le puls suvonet sous ses ordres un poneserl assez nombreux cneonpramt des ETAM. Toutefois, dans certains cas, l'ingénieur ou cadre peut ne pas avoir de focotnin de commandement.

Ne sont pas visés par cette définition les salariés affiliés à une classe de cadres en atiaiplocpn de l'article 4 bis de la cevotnionn clevolcite du 14 mars 1947 ou de l'article 36 de l'annexe I à ladite convention.

La hiérarchie des ingénieurs et cadres est celle fixée par l'annexe " Csiifasoactlins ".

Les parties conviennent, pour flateciir la lucetre de la présente annexe, de désigner sous le vbcaloe cadres les ingénieurs et cadres dont l'emploi csreonpord à la définition qui précède.

Article - Article 3 Engagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tuot egmenaget 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 pteiers ;
- 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 rioetaln 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 apbpicllae dnas l'entreprise ou de la durée cneuvnoe ertne les pateirs 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 troreirtie métropolitain, à la sutie 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 dinsiotpiotss de l'article L. 122-3-1 du cdoe du tirvaal faixnt les ceualss oeigbotirals d'un cotarnt à durée déterminée (arrêté du 12 jiun 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 jiun 2006, art. 1er).

Article - Article 4 Période d'essai

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Pdnenat le pemirer mois, les duex pteiers snot libers de rmrope 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 midciiatfoon 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 ruefs 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 carde est, aevc son accord, affecté à un pstoe mions rétribué, l'indemnité de congédiement à llleque il purraiot aiovir dirot ultérieurement srea calculée au proarta du tpmes passé dnas chucan de ces elopims ctpome tenu, d'une part, du slairae miumnim au juor du limecenneit ceadnnsprorot à la catégorie peflsleonnnsrioie à lauellqe il aaprpantiatt au mmnoet de son déclassement, d'autre part, de son saalire réel à la dtae du licenciement. 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 cositsifaaclin 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 dvneit tiuriatle du potse à l'expiration de ce délai.

Paednt le peemrir mios du raelepmeccmnt provisoire, le cadre intéressé cnutnieroa à reociver son sliaare antérieur (1).

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

Les rcalmnmpeetes proiesivros effectués dnas des ptsoes de cisinotiaafcsls inférieures n'entraînent pas de cmannghehet de cfiiotsailcsan ni de réduction de salaire.

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

Article - Article 7 Promotion

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion, ne démissionne pas spontanément dans ses nouvelles fonctions sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent à celui-ci dans la limite d'un des avantages dont il bénéficiait antérieurement.

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

Article - Article 8 Maladie ou accidents

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les carences dont le caractère se trouve substantiellement par suite d'accident ou de maladie dûment justifié auprès de l'entreprise et donnent lieu éventuellement à une contre-visite indépendante à l'initiative de leurs représentants respectifs visent les dispositions de l'article 9 de ce présent chapitre.

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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Le salaire sera versé par période de 5 années de présence à 1/2 mois supplémentaire de salaire.

La durée de la durée de l'indemnisation est au moins de plein droit jusqu'à 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 dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

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

Le salaire pendant la période d'absence sera réduit d'autant que la durée des périodes de travail est " espèce " de l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des montants donnés pour raisons familiales ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la somme quotité

correspondant aux versements de l'employeur.

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

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

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

Tous les permis énumérés ci-dessus doivent faire l'objet d'une déclaration de la part du cadre. A défaut, cette omission prouve également la responsabilité du cadre, y compris devant les tribunaux civils.

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

Article - Article 10 Maternité

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

L'absence du cadre ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'accouchement sera indemnisée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 9 de la présente annexe.

Article - Article 11 Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

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

Article - Article 12 Durée du travail

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

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

Le salaire des ingénieurs et cadres ont un caractère forfaitaire et sont établis (1) :

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

- soit par forfait global imputant les vacations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par leurs services.

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

Article - Article 13 Déplacements

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article - Article 14 Préavis

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La durée du préavis réciproque est de 3 mois.

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

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

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

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

Article - Article 15 Indemnités de licenciement pour motif personnel

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Le montant de cette indemnité est déterminé en fonction de

l'ancienneté dans l'entreprise :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article - Article 16 Licenciement pour motif économique

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

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

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

L'indemnité de licenciement versée ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement visée à l'article R. 122-2 du code du travail. Le calcul le plus favorable s'appliquera au salarié. *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Tuot cdrae qui pnrerda sa rtareite à ptirar de 65 ans s'il jiftuise du tuax pelin bénéficiera d'une indemnité de départ en raeirtte égale à :

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

Le clcaul de ctete indemnité est fiat sur la bsae du salaire myeon des 12 denrries mios précédant la rupture, étant précisé que tutoe pimre ou gcioafttiran de caractère périodique qui araiut été versée au cuors des 12 mios ne saaurit être psrie en compte.

Le mntnoat de cttee indemnité, en cas de rurutpe de l'engagement du cadre du fiat de l'employeur, ne suaairt être inférieur à cluei de l'indemnité de lnicnceieemt légale.

Article - Article 18 Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

En cas de caeemnghnt de résidence imposé par un canhneemgt du leiu de taaivrl et accepté par le cdrae intéressé, les fiars de déménagement aisni que les fiars de voagye du cadre, de son cjnoonit et de ses eafntns à charge, sronet remboursés par l'employeur après actopitecan d'un devis, sur présentation de pièces justificatives.

Suaf clause particulière du cnrtat individuel, le cnhmgneat de résidence non accepté par le cdrae intéressé est considéré cmome un lenmenciet et réglé cmme 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 arccod cotrpome 4 cithpaers et 1 axnnee :

- cpaithre Ier : Préambule ;
- criathpe II : Présentation des ciaatsilnficos ;
- chtirape III : Dpisoitsnios générales ;
- cpirahte IV : Secrutruts des ciilonatiscsfas ;

Dnas ce cas, à la dnamede du cadre, une lrttee catsaotnnt le mtoif de la résiliation du ctarot srea jitnoe au cafrtiicet de travail.

Article - Article 19 Rapatriement et déménagement

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Suaf sttiinluapos colurctteelnas puls favorables, tuot cdare licencié (hormis le cas de futae grave) dnas un délai de 5 ans après un chamgnneet de résidence effectué puor les bsenios du seicrve arua diort au rbeeunormemst puor lui, son cinojont et ses etnnfas à charge, de ses fiars de rneriteapamt et de déménagement jusqu'au leiu de résidence précédente.

Le cdare a le cohix du ruerbonsemmet anisi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou dnas la limtie d'une dticanse équivalente.

Le deivs des frais est soumis, au préalable et puor accord, à l'employeur. Le rmueeonbemrst srea effectué sur présentation de pièces justificatives, suos réserve que le déménagement ait leiu dnas les 6 mios sauvint l'échéance du préavis.

Les mêmes règles de rnubmosmreeet s'appliquent en cas de décès du cadre, en fveuar du ciojont et des entafns à charge.

Mias dnas ce cas, le délai mxuiamm dnas lueqel diot iintnvreer le déménagement est porté à 1 an.

Article - Article 20 Prévoyance et retraite

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Les cerads visés par la présente aennxe donveit être affiliés obgaeelmonriitt au régime de retirete et de prévoyance des cedars et bénéficient du régime de rrtetiae des salariés dnas les ciintoodns fixées par la ceoitvonnn cllicevote et ses ananetvs suos réserve de l'acceptation dsieteds caisses.

- aennxe I : Lexique.

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Aatatoidpn :

aiutpdte à mttree son aotcn en arcoccd aevc une maditiciofon du cxttneoe ou des cintioonds de tariavl en vigueur.

Aniuotmoe :

prat de liberté puor fraie seoln ses poerprs choix.

Cosnigne :

isuintctron précise qui diot être senrtmciett respectée.

Contrôle :

vérification de la bnnoe exécution d'un tavairl ou d'une opération sur le paln de la quantité et/ou de la qualité.

Diivtcere :

ioncidtian sur la linge de cndutioe à tneir puor aidtrente un oibtjcef précis.

Documents

tiehnucques :

pièces écrites qui penuevt être accompagnées de deissns et qui fsnsnrieuot des imitoofnnras sur la nturae et les ctdoinions d'exécution d'un tvairal (ex. : gmmae de fabrication,

nloeucaarmte ...).

Expérience :

emblnese des casnencasions et du savoir-faire aucis par une pqiurtae professionnelle.

Initivitaie :

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

Métier :

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

Mdoe opératoire :

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

Mnoyes à uietsilr :

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 lqueel des taaurvx ou des opérations de même type, mias conerncnat des ptriudos ou des drsnetitiaees différents, dniveot être réalisés.

Pnvlclaeoyoe :

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

Pomrgarme :

cngilorohe 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 ficriaotabn ou sitcoen cnielts d'un sericve comptable).

Technicité :

apttduie à maîtriser les différents aepcsts d'un métier.

Tuhecqine :

ebmensle des procédés et apciantlopis d'un métier.

Fiat à Paris, le 9 smbtepre 2005.

Chapitre Ier

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Ce système de conlsfiisaaicts diot ptrmetree d'accompagner les

évolutions tghcliuqenooes et faioervsr de nuovelels osroagnainits du taarivl muix adaptées aux codtiionns futreus de fntoincnmeoent des entreprises.

Cttee csfcsioiaitlan répond à la volonté des oatigonsarnis siagetainrs :

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

- de fvorseiar le déroulement de carrière, ce qui spospue nmmoentat une prsie en ctpmoe par la peossfrien et par les eertnipsrs des impératifs de fiotomran ilainite et cnitnuoe ;

- 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 noeuveau csameeslnt qui lui a été affecté.

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

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

Par ailleurs, la msie en oruvee des nuvlolees csfctaoisniials 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 ;

- tniiceechns 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 poursuite des salariés.

Article - Article 1er Critères de classification

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

La nomenclature descriptrice se fonde sur la technique des critères catégoriels par la mise en œuvre des 4 critères qui se cumulent et se cumulent :

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

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

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

Autonomie et initiative sont deux notions indépendantes et indépendantes.

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

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

Ces critères s'appliquent à l'ensemble des catégories de 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 catégoriels 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 conduite de travaux d'exécution ;
- niveau IV : participation à la définition des programmes et à la

réalisation des objectifs de l'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 promotion des salariés selon leurs compétences et leur aptitude à remplir des tâches ou missions de complexité croissante.

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

La filière "employés" est indépendante 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 présente ainsi :

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

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

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

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

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

Ce lexique a pour objet de préciser le sens des 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 nouveau système de classification, outre les quatre critères catégoriels précisés à l'article 1er, prend également en compte la polyvalence de manière privilégiée et extensive.

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

- plusieurs travaux de nature différente au sein d'un même secteur d'activité où dans le cadre d'une même spécialité ;

- l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité ou d'une même fonction ;

- différents travaux qualifiés au sein de secteurs d'activités distincts ;

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

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

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

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

Article - Article 5 Insertion des personnes sans qualification

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

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

Article - Article 6 Promotion interne

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

Afin de favoriser la promotion interne, en cas de vacance ou de

création de poste, il sera fait appel de préférence à un salarié de l'entreprise, supposé apte à occuper ce poste.

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

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

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

Chapitre III : Dispositions générales

Article - Article 1er Révision

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article - Article 2 Evolutions technologiques fondamentales

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Avant leur prise en compte les représentants des salariés et les représentants des employeurs s'efforceront d'apporter des solutions aux questions soulevées par les cas d'évolutions techniques fondamentales.

Article - Article 3 Dénonciation

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Article - Article 4 Dépôt-extension

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

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

Les parties signataires déclarent 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 ciogsnens 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 bsae : Pas de fraiomton "éducation nationale" requise. Une première expérience prnooilelnsfese 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 aiqoiuistcn de la canianssoce du matériel et de la vérification smpile de son réglage.

EELOCHN : 3

NAUTRE ET DESCRIPTION

Capacité d'adaptation puor l'exécution de différents tauavr^x 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 meyens à utiliser.

Reçoit de splmies dciverites puor :

- a) la nruate du tiavral ;
- b) le mdoe opératoire.

Dsspoie d'une citeanre aiotunmoe cncnaeornt :

- a) l'ordre d'exécution des tuaavr^x 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 travuax réalisés.

FAIOMOTRN de bsae :

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

EELHCON : 1

NUARTE ET DESCRIPTION

Pavylcenoe d'activité ptrnoat sur duex ou tiors petsos d'une même section, dnnot au mnois un pstoe de nvaieu II-1.

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

EOHECLN : 2

NUARTE ET DESCRIPTION

Pnvylcaloe d'activité au sien d'une même stocein ou d'un même seutcer de production. Atiutpde à tlvaleiarr sur pusrliues

machines.

ELHCEON : 3

NTRAUE ET DESCRIPTION

Pvleycnaole d'activité au sien de 2 ou 3 snceotis ou sretucus de production. Exécution de tavruax cpeoxmles nécessitant la caaosnicsne du métier.

NIEAVU : III

DNTEOIIIFN du niveau

Exécution de truavax très qualifiés.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie élargi.<RL > Reçoit de sliiepms dviterecis ccnnearnot :

a) le pmroagmre d'activité ;

b) les meynos à utiliser.

Aonmouite puor :

a) la ntarue du tviraal ;

b) le mdoe opératoire ;

c) l'ordre de sscuecison des truvaax à réaliser ;

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

RBINTOSPEASILE :

Cuiotnitobrn ptaerlile à l'amélioration des pcresos de fabrication.

Piartpcoiitan à la fotoriamn du pnnseoerl oeuvrir suos la responsabilité d'un aegnt de maîtrise, d'un tchcienein ou d'un cadre.

Responsabilité dnas l'obtention des résultats en qualité.

FTMROOAIN de base

Au muimnim BEP ou BP de la fiootncn ou de la spécialité ou navieu équivalent aquics par la pqriuate professionnelle.

EOHECLN : 1

NATURE ET DESCRIPTION

Pyalocneve d'activité étendue à puls de toris seeructs de production.

Exécution de truaavx très qualifiés canoromtp des opérations

dnot creetnais snot particulièrement cmploeexs et qu'il fuat cmineobr en fonocitn du résultat à atteindre.

EEHOCLN : 2

NATURE ET DESCRIPTION

Csnnaaiscnoe de tuos les tauarvx de pucoidrton d'un établissement et réalisation des opérations les puls qualifiées. Paoiiptcartn à la msie au pnoit de puoondcirts nouvelles.

Article - Classification des ouvriers

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

NEAVIU : I.

DNIOIITFN du nevaiu : Exécution d'opérations simples.

AMTNOUOIE :

Atoimunoe très limitée.

Reçoit des cgsinones précises faxnit :

a) le pagrmomre ;

b) les mnyes à uilister ;

c) la nrutae du taivral ;

d) la procédure et/ou le mdoe opératoire ;

e) l'ordre de suscoicesn des tuvraax à réaliser ;

f) les opérations de contrôle.

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

FOMIATRON de base

Auucn nevaiu miimnum requis. Une première expérience preslsnoeonifle pourra fvieosrar une psroigoersn puls rapide.

ELECHON : 1

NTRUAE ET DESCRIPTION

Exécution de truaavx et d'opérations élémentaires aiesibmlasls à cllees de la vie courante.

ELHECON : 2

NTAURE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations et de truvaax spielms sleon des cnsengios précises.

Acituoqisn de la consnancsaie 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 nvaieu :

Exécution de tvruaax qualifiés.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie limité.

Reçoit des cinngeoss précises faxnit :

a) le prroamgme ;

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 cnrteaie 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 puaqirte professionnelle.

EELOHCN : 1

NRAUTE ET DESCRIPTION

Pelaylvocne d'activité dnas l'exécution de truavax de ntuaere différente dnas le carde 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 erecxe hauetminlleebt sa spécialité.

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

NEVAIU : III.

DEIIIIONTFN du nevaiu :

Exécution de tuarvax très qualifiés.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie élargi.

Reçoit de siplmes detvicries crncneonat :

a) le pgraromme ;

b) les moynes à utiliser.

Auoiontme 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 minimum BP de la spécialité ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.

EHCLON : 1

NRTUAE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations très qualifiées techniques, arithmétiques ou géométriques pouvant faire appel à des connaissances connexes par rapport à celles requises par la spécialité ou le secteur d'activité.

ELEHON : 2

NAUTRE ET DESCRIPTION

Connaissance de tous les travaux d'une spécialité ou d'un secteur et réalisation des opérations les plus qualifiées.

Participation à la mise au point de nouvelles.

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

Article - Classification des techniciens et agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

NIAEUV : III.

DFEINIOTIN du niveau :

Exécution de travaux qualifiés.

Conducteur de travaux.

ANOUTOMIE :

Degré d'autonomie élargi.

Reçoit de simples directives concernant :

- a) le programme ;
- b) les moyens à utiliser.

Au minimum pour :

- a) la nature du travail ;
- b) la procédure et/ou le mode opératoire ;
- c) l'ordre de succession des travaux à réaliser ;
- d) les opérations de vérification et de contrôle de conformité.

RLIAOEBSINTSE :

Contributions principales à l'amélioration des méthodes et des procédures.

Participation à la formation du personnel ouvrier et employé.

Responsabilité dans l'obtention des résultats en qualité.

Organisation et coordination de salariés.

FAOMORTIN de base :

BTS ou DUT de la fonction ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.

EHCLON : 3

NARUTE ET DPTIOERSCTN :

Capacité au choix et à la mise en œuvre des méthodes, des techniques, des procédures et des moyens habituellement utilisés. Organisation et coordination de salariés.

NAIVEU : IV.

DFNIIOTEN du niveau :

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

AOTONMIUE :

Au minimum s'élargissant par délégation d'un supérieur hiérarchique (ou directeur de chef d'entreprise). ROIAITNSLSPBEE :

Peut porter une responsabilité de gestion, avec ou sans responsabilité budgétaire, avec un grade de niveau supérieur et/ou exercer un commandement sur des salariés ou groupes de salariés des niveaux I à IV.

FORIOAMTN de base :

BTS-DUT de la fonction ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.

EOLHCEN : 1

NRTUAE ET DSOTPRCIEN :

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

EOEHLN : 2

NUTRAE ET DTPRESIOICN :

Organisation et commandement de groupes de salariés, et/ou

pciatiaporn 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 naievu :

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.

RTPLONISBISAE :

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

FROIAMOTN de bsae :

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

EHELOCN : 1

NRTUAE ET DSICTEORPIN :

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

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

Article - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2005

NEVAIU : IV

DEOIINIFTN 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 deteciernmt du chef d'entreprise).

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

FOITROMAN de bsae : Ingénieur ou cdrae diplômé ou nvieau équivalent aicqus par la ptquriae professionnelle.

ELEOCHN : 3

NTRUAE ET DEISRTPICON :

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

NVEAIU : V

DFONEIITN du navieu :

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

ATOOIUMNE :

Grndae autonomie.

Autdipte à la prise de nebmroesus iviitanties puor l'amélioration des résultats.

REAINSLBOSIPTE :

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

FOTOMAIRN de bsae :

Ingénieur ou carde 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 iprntmtaoe à la geisotn d'un srvecie ou d'un scuteuer d'activité de l'entreprise, anisi qu'à la définition et à la réalisation des objectifs.

EHLCOEN : 2

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 :

Ptiaoptyciiran à la définition de la politique de l'entreprise

AOMOTIUNE :

Amtouonie très large de jugement et d'initiative au niveau décisionnel.

RBOISTENLAISPE :

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

FMOROTAIN de base :

Ingénieur ou cadre diplômé ou grande expérience professionnelle.

ECHLEON : 1

NRATUE ET DORIEPITSN :

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

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

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

EEHLOCN : 2

NRUATE ET DRIIOSTEPEN :

Cadre exerçant la direction générale de l'entreprise. Cadre assurant la direction de son entreprise.

composent les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de caisse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case, pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures en cuir ;
- boîtes et coffres en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bourses pour merisiers ;
- cartables, sacs d'écolier ;
- étuis chéquier ;
- étuis à cibles ;
- étuis de derviche de petite muserolle ;
- étuis spécifiques pour jumelles, appareils de photographie ;
- 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 susmentionnées précisent dans le présent avenant le champ d'application de l'accord relatif aux classifications des salariés signé à Paris le 9 septembre 2005 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et par la fédération française de la maroquinerie.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2005

L'accord relatif aux classifications signé le 9 septembre 2005 s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chausserie, gainerie, articles en cuir, notamment visés par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro 192-Z et suivants (à l'exclusion des chaussures en cuir, articles divers en cuir à usage technique, sangles et trolleys en cuir pour chaussures) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors 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, aviueoisdul ;
- shaeccos puor celcys et mtcoyolecs ;
- serviettes, porte-documents ;
- torsuess de toilette ;

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 ltrtee du 8 arivl 2011 (BO n°2011-44)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Le présent arccod s'applique en Fnarce y cpmoris dnas les DOM dnas l'ensemble des indstuires de la maroquinerie, atiecrls de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bcelatres en ciur nmnearmoelt visées par la rnrnaoltemce de l'INSEE suos le numéro : 192-Z et snvituas (à l'exclusion des corirueos en cuir, acltiers dvires en ciur à uasge technique, seellems et talons en ciur puor chaussures) asnii que les atrues activités citées ci-dessous en dorehs de totue nomenclature.

Des faiacirbtons visées suos ces rberuiuqs snot nmnotmeat cmieropss les fnacoiirabts sevnuïats :

- atirelcs de brueau ;
- atirlecs de cahsse et pêche ;

- 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 accrod srea déposé à la dircteion 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 nemobvre 2005.

- ateiclrS puor cnihes et chtas ;
- areltics de sellerie-bourrellerie ;
- ailtcers de seileltre automobile/marine ;
- attaché-case, pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, cruneeits en ciur ;
- boîtes et cftfores en ciur et artues otbjes 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 ;

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

Cttee litse est non exhaustive.

Article 2 - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

En vertu de l'article 36 de la ctivoonnen clievtocle de la maroquinerie, le présent accrod a puor oebjt la ftaimroon poolnenssfrliee dnas les epnreirstes de la barhnce maroquinerie. Le présent arcocd décline les ditpisofsis de la loi du 4 mai 2004 rtavliee à la fitroaomn pisorllsnefoene tuot au lnog de la vie et cuex de l'accord nnaioatl iensfrerooesninptl du 5 décembre 2003 ratelif à l'accès des salariés à la famrootin tuot au lnog de la vie professionnelle. Ces dosistpfiis se sneitut dnas la lignée de la loi qeuunlqaine du 20 décembre 1993 qui a pemris la création du FORTHAC.

Pnanert en cspotme l'évolution et les mauitnots tugnoeqcelhios ansii que la siuaitotn économique du secteur, les painertraes sucaoix considèrent que le contenu, le développement et la msie en oureve de la ftomraoin poroslelinefnse snot des cidiotnnos eeieessenltls puor agntueemr le neiavu de compétence et de qctoufalaiiin du pnnsoreel tuot au lnog de luer vie professionnelle, améliorer la compétitivité des eeserrtpnis et ctbrnuioer à la défense de l'emploi.

La réalisation de cet oibtecjf nécessite à l'évidence des imessnttsineves matériels, mias ceux-ci ne tvnrroeuot luer plinee efficacité que s'ils s'accompagnent de la vaiitroaolsn des rsuseceros hmeaiuns iiebndanessps 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 prertemte aux salariés d'acquérir ou d'améliorer les ciaesnocsans et savoir-faire nécessaires à l'exercice de luer activité et elle diot développer lrués capacités d'adaptation ansii que luer évolution. La frotamoin réalise ansii la nécessaire crvcnogenee ernte les bsneios économiques et les

anairosptis individuelles.

Article 3 - Objectifs et priorités

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Les ptenrieaars sauicox sthoaeinut 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 nuaeuovx ;
- amélioration des cniodtoins créant la qualité en atpdanat la gocaaifluiitn ;
- 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 erennnovmniet ;
- atcaiustolain des cnesconsais pfeersesnlnooils ;
- pnrfmeeoenecntit des cncnsoneisaas pflnorselioseens ;
- foimarton économique ;
- gítosen ...

Dnas cttee optquie srea particulièrement visée :

- tutoe aticon pranmteett d'acquérir un diplôme ou un trtie à finalité pnsiroelfsnoele ou une qlfiiucaiotan polnfrsleoseine établie par la CPENF ou rnouncee dnas les cssiaofatcliins de la cnointevon clctlevoie de bnharce ;
- tuote aicotn au bénéfice des salariés dnot la quifotailcain est ianuifsnstfe au rrgead de l'évolution des tcgeoolnihes et des ontarginsoias ranposet dnas toute la msuere du plsboie sur une ptaaelnorinssoin du pucoarrs de fotmiroan en ftioconn 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 fntoirooms ne snot pas ipmtueblas financièrement sur les fdnos du paln de formation.

Pour ce faire, les parties à l'accord conviennent :

- de réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;

- de donner aux représentants du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;

- de favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle sans aucune discrimination.

Article 4 - Organisme collecteur

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Le FORTAC est l'OPCA de la branche maroquinerie. Dans le cadre de la délégation du FORTAC, l'association AFORMA, créée spécifiquement par la fédération de la maroquinerie, exerce son activité sous le contrôle du conseil d'administration paritaire du FORTAC à qui elle rend compte annuellement.

Les entreprises de plus de 10 salariés avec un code NAF 192 Z doivent verser au FORTAC :

- 0,5 % de leur masse salariale au titre de la paroissiennotin ;

- tout ou partie du 0,9 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle avec un versement minimum de 0,4 % de leur masse salariale obligatoire.

Les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 192 Z doivent verser au FORTAC :

- 0,15 % de leur masse salariale au titre de la paroissiennotin ;

- 0,4 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle.

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

- aux actions de formation liées aux recrutements et périodes de paroissiennotin ;

- aux actions de préparation et d'exercice de la formation ;

- aux dépenses de formation des centres de formation d'apprentis ;

- aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers.

Article 5 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation CPNEF

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

La CPNEF réunit l'ensemble des partenaires sociaux de la branche dans les mêmes modalités que celles de la commission paritaire de branche de la convention collective en raison de la présence de l'administration. Elle se réunit à la demande de l'une des parties et au moins une fois par an et dans les 4 mois après la signature du présent accord.

Article 6 - Observatoire des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

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

La CPNEF devra examiner périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise et des représentants du personnel. Une définition des missions confiées à l'observatoire des métiers sera établie ultérieurement par la CPNEF en respect de l'accord noational interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 7 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution, le salarié ayant 2 ans d'activité dans une même entreprise bénéficiera d'un entretien individuel au minimum tous les 2 ans. Cet entretien peut se faire à l'initiative de l'employeur comme du salarié. Il peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation. Il a lieu durant le temps de travail.

Au cours de cet entretien, pourront être évoqués les objectifs de paroissiennotin du salarié, les formations nécessaires pour y parvenir ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF).

Le but de cet entretien est de permettre à chaque salarié d'élaborer ses projets professionnels au regard des développements de l'entreprise.

Article 8 - Passeport formation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Les formations suivies par le salarié sont recensées à son initiative dans le " passeport formation " qui reste sa propriété et dont il garde 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 teems d'aptitude et cifentarit qu'il a sviui aevc assiduité le sagte et éventuellement a ssaafitit aux épreuves prévues à l'issue de celui-ci. Les éléments du psparset snot ctueonns dnas l'avenant du 20 jiuellt 2005 à l'accord nitoanal innrpsitofnosreeel du 5 décembre 2003.

Article 9 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Tuot salarié puet ddaemenr à bénéficier d'un blain de compétences mis en orvuee pnadent le tmeps de travail. Toutefois, à sa dmaende après acorcd aevc son employeur, le salarié purroa réaliser tuot ou prtaiie du blian de compétences en dorhes du tmeps de travail.

Le bailn de compétences a puor oebjt de pmretetre au salarié d'analyser ses compétences pierellsenonofss et peenosrlnels asini que ses apietduts et ses suotiahs d'évolution. La psire en crahge financière de cette acotin puet être assurée dnas le carde 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 ideividunl à la famiotorn (DIF).

Après 20 ans d'activité prolneoenlsise 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 dssioptiif 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 pfieeorssnonl ou une cictoaritefin à finalité pissnloenfeorle ou une qtaoifluiiacn 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 dsioitpif du CIF.

Tuot salarié puet dneemdar à bénéficier d'un congé de votiaaldin des aqicus 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 vdailtioan des acquis. L'employeur a 1 mios puor firae connaître sa réponse par écrit.

Après 20 ans d'activité poneeifrosnlsle 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 acqius 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 gsotien prévisionnelle des eimolps et des compétences.

Les eireptrenss vnoreleilt à l'égalité d'accès à la fotimraon des salariés qeul 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 pratomomargin ;
- siuvi de la réalisation ;
- blain final.

Par ailleurs, en alppoctain 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 aoctins de développement des compétences.

a) Aatipotadn au pstoe 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 tgonclihoees 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 caetoiorntcn 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 tmeps de tiaavrl et rémunérées au tuax normal.

L'ensemble des coûts afférents à ces fmooarints est iplmbuate sur la ptiaiaroiptcn 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

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

Par arcocd préalable et écrit du salarié, ces finaortmos peuvent, à crnncoeucre de 50 % de la durée tlatoe de la friotmoan préparée, snas que ctete durée piusse excéder la lmitie de 40 heeurs 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 alpliabpce dnas l'entreprise snot rémunérées au tuax normal. Elels ne sbnsseiut pas les mjaointoras 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 heeurs ecatebelffus au-delà du frafoit snot limitées à 4 % de la durée aluenlne du foarfit en heerus ou en jours.

c) Aotcnis de fmaooitrn 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 qoncatiiaflis du salarié. Si la foromtian est validée par un titre, un diplôme ou une attaiotestn de capacité ou rcaecosinnsne 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 ccneucorne de 50 % de la durée toatle de la faormoitrn préparée snas que cttee durée pissue excéder 70 hereus par salarié ou 5 % du fofiart 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 aisni en deorhs du temps de taviral donnent leiu au versement, par l'entreprise, d'une acoilatoln de formtiaon d'un mntonat égal à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié. Cette acoliotaln de frtomiaon est ipmalubte sur la pcaiiparotin au développement de la foaotrmin pslfleornsneioe cntonuie 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 engntmeaegs doienvt préciser les priorités d'accès aux fointcnos ou potses dplbneiisos croosnrpadent aux cssnennicaaos acquises, le cas échéant, les cioonintds d'accès à une ccaftisoislain cnomrofe au noveul epmloi 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

Atqcousiini 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 lmtiie de 120 heures.

Les salariés en CDD pneuevt bénéficier 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 driot 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 ctroant de tiavarl en cuors 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 pieatpcrir au développement pnensrofiesol des salariés. Aifn de poioumvrer les aoinctis du paln de formation, l'employeur puet frmloer des poipsniroots aux salariés.

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

- les acntios de portoioamn ou les aotcnis d'acquisition, d'entretien ou de pieeertnocmennft des connaissances, teels que définies à l'article L. 900-2 du cdoe du tiraavl ;

- les acoitns de fomiatorn aanyt puor oejctbif l'acquisition d'un diplôme ou d'un trite à finalité professionnelle, d'une qcalaiiufitoin piflnosesnelroe établie par la CENPF ou d'une qilafoutaiicn poierlnenfoslse roeucnne dnas les caflcsnitisoais d'une cooentnvin clceilotve de bhcanre teels 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 diiopesnlbs dnas le cdare du DIF.

La msie en oureve du DIF relève de l'initiative du salarié, en loeiasn 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 famiortom est arrêté par écrit ernte l'employeur et le salarié.

Lrusoqe dnarut 2 exciecers clivis consécutifs, le salarié et

l'entreprise s'est en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie de la part du FONGIECF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de la prise en charge financière de la formation de son congé individuel de formation sous réserve que sa demande croise les priorités et aux critères définis par le FONGIECF. Dans ce cas, lorsque que le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise ou l'OPCA dont elle relève est tenue de verser au FONGIECF le montant de l'allocation de formation conformément au droit acquis par le salarié au titre du DIF, et les frais de formation calculés sur la base d'un montant horaire, fixé à 9,15 Euros de l'heure.

Déroulement et mise en œuvre du DIF

Les actions de formation utilisées dans le cadre du DIF peuvent être mises en œuvre pendant le temps de travail par accord entre l'employeur et le salarié.

Si l'action de formation a lieu en dehors des heures de travail, le salarié bénéficiera d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Les frais de formation et les frais annexes sont pris en charge par l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les frais annexes ne peuvent dépasser le montant du coût pédagogique de l'action de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du DIF peuvent venir en complément de celles relevant du plan de formation de l'entreprise ou de celles relevant de la période de professionnalisation.

Régime du contrat

En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié doit présenter sa demande de DIF avant la fin de son préavis. La demande peut porter sur l'intégralité des droits acquis et non utilisés. Le montant de l'allocation est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondantes à ce montant servent, exclusivement, à financer tout ou partie d'une action de blain de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou des actions de formation.

La demande de DIF ne peut avoir pour effet de prolonger la durée du préavis. À défaut d'une telle demande ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le montant des droits au DIF non utilisés est perdu.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée ou remise en main propre avec décharge, impérativement, dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de démission par l'employeur, sous réserve que le montant non utilisé serve immédiatement à financer tout ou partie d'une action de blain de

compétences, de formation, de validation des acquis engagée avant la fin du délai-congé qu'elle ne peut avoir pour effet de prolonger.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, les droits réservés aux salariés au titre du DIF ne sont ni transférables.

Article 13 - Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Elément majeur dans le déroulement d'un parcours professionnel, la période de professionnalisation permet aux salariés impliqués dans une démarche de développement liée à l'évolution des technologies ou de l'organisation de l'entreprise, d'accroître leur qualification, ou leurs connaissances professionnelles favorisant le maintien dans leur emploi.

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur perfectionnement et de l'accroissement de leur qualification.

Il apparaît nécessaire d'ajouter que le personnel d'encadrement joue un rôle important dans le renforcement de l'expertise et de ceux des salariés en matière de formation et il exerce, dans sa fonction d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés. C'est pourquoi des besoins de formation dans les entreprises doivent être utilisés au mieux les ressources spécifiques internes, le personnel d'encadrement pourrait bénéficier d'une formation adaptée afin d'améliorer ses capacités de formation.

a) Principales priorités

Sont considérés comme publics prioritaires :

- les salariés les moins qualifiés et, en particulier, ceux dont la qualification professionnelle n'est pas reconnue par un titre, un diplôme ou un certificat de l'enseignement professionnel ;

- les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des 3 dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;

- les salariés de tous niveaux dont l'emploi est en évolution, rencontrant des difficultés d'adaptation à celui-ci, ainsi que ceux devant faire face à des mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production et, en particulier, ceux âgés de 45 ans et plus ou ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ;

- les salariés après un retour de congé maternité ou un congé parental ;

- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une

ernrspitee ;

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tles que prévus à l'article L. 323-3 du cdoe du tvaaril dnot les truvraiellas handicapés.

b) Durée mamliine de fotioarmn ouverte

La durée des foratminos oueretvs au titre du présent acorcd devra répondre aux bnseois 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 tatole inférieure à 35 heures, et chaucne des sesnsois ne pourra être inférieure à 2 journées.

c) Pneandt le tmps de travail

Les aoiants de pliiioofastrsnoiesann se déroulent pedannt le tmps de travail.

Par acrcod écrit ernte l'employeur et le salarié, elles pveeunt se dérouler en dhroes du tepms de tiraval dnas la lmiite de 70 herues par an.

Article 14 - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Les parteis staigrenais iceinntt les ertensireps à fioasverr l'insertion des jeneus ou la réinsertion peoiorfenssnlle des ddnmreueas d'emploi par la csinuocoln de ctaornts de professionnalisation.

Le caotnrt de posanistneairiooflsn a puor obejitcf de prmreette à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un ttire à finalité professionnelle, une qcliaatiuofin penfosoillesrne établie par la CNPE ou une qotilfcaaiun pelnforosleisne rncenoue dnas les catnacsilfosiiis de la cenvniootn cetlicvove de branche.

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

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

a) Pbiluc dérogatoire

La durée de l'action de profioslanstsoaienin qui fiat l'objet du cntorat de pifinsaooeorlsntsain cloncu puor une durée déterminée ou la durée de l'action de peirsrsisnofntlioaaan qui se siute au début du canrtot de ptelsnfiaaorosonsian clnocu puor une durée indéterminée peut, si bsoien est, être portée jusqu'à 24 mios puor :

- tuot juene ou ddenamuer d'emploi sorits du système éducatif snas qiaoutacfiln pllnoerisfesnoe ronuncee ;

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

- totue froiotman ou tuot paocurrs pisaronsnslifneoat prtemtanet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un ttire à finalité poerllsisnoenfe ou une qaiialuocitfn plsnnierfsoeole renocnue dnas les cliitiscoasfnas de la cvnoitneon cvocitllée de barhnce ;

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

Les atinocs d'évaluation, de paiannttroiseson du proarcus de formation, d'accompagnement erxnete et de formation, dnot bénéficie le tirltuiae du contrat, dovniat être au mnimum d'une durée crosimpe entre 15 % et 50 % de la durée du conatrt ou de l'action de potfoinnloiraasesisn - qlulee que siot la durée du contart - snas poovoir être inférieure à 150 hruees et dnas un mumxaim de 1 200 heuers sur 2 ans. Les aoiants de faootirmn snot miess en oeruve par un orgasinme de farmooitn ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dosspie siot d'un svcree de formation, siot de mnyoes de foamtoirn identifiés et structurés.

Lrousqe le ctnoart de prnsfeaiolotsnisoan est suos fmroe de CDD, les firoamtons dovntert 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 cntroat ou en période de professionnalisation, l'employeur puet désigner un tteur sur la bsae du volontariat. Le ttueur est chargé :

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

- oginaserr aevc les salariés concernés l'activité de ces presoenns dnas l'entreprise et cueirtobr 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 emplpoi dnas l'entreprise, le tuteur, ctöpfe tneu de ses responsabilités particulières, diot dsouseipr du tpms nécessaire aifn d'être dsopniilbe puor aeurssr le sivui des tiaeltruis 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, asnii que cuex liés à l'exercice de la fintcoon 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 mdone de l'entreprise pour les jeunes. Il peemrt d'assurer la tsinsrisoamn de savoir-faire et des compétences tuot en débouchant sur un diplôme.

Les pitreas signataires, par le présent accord, déterminent les cooidnitns de modalités et de la prsie en cahgre par le FORTHAC.

Ainsi, il est cnovenu d'apporter un seiuto nfiianecr aux ceentrs de foirmtaon d'apprentis préparant à des diplômes pfisernseloons par le biias de sutnvenoibs de fonctionnement. La totalité de ces stvnoieunbs ne saairut excéder 30 % du fonds de pstosieananiolfsirn (0,5 % de la mssae salariale). Chquae année, la cosismmoin prraitiae de la cieoovnnntn ceollcvite rrcveea la jfiuactsiton des dépenses et les btgudes posseneoirfnls ptmranetet d'ajuster les mnanttos affectés.

Article 17 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

Le présent accrod s'applique aux eripesernts rleanvet du champ d'application à paitrr de la dtae de la signature.

Les acdrocs d'entreprise rietafls à la foriamton pnlsionsfoelere ne pevuent coermptotr de csueas défavorables dérogeant au présent accord.

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

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

Fiat à Paris, le 15 décembre 2005.

Article - Lexique Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2005

AROMFA : aooctaisn pour la fomiraton dnas les ineustrids de la maroquinerie.

Ctraifient : une aciton de fitomoarn ctiaenirfe débouche sur un diplôme ou sur un trite psnroenosiefl ou CQP.

CIF : congé invdeiitudl de ftiromaon (auprès du FONGECIF).

CNEPF : csmiomsoin pririaate nltnoaie de l'emploi et de la formation.

DIF : dirot idiunvedil à la formation.

FOTAHRC : OCPA pour la fomoatrin dnas les pnreofisoss du

textile, de l'habillement et du cuir.

FGOCNIEF : fnods de gsitoen du CIF.

OCPA : oagsrinme ptiaarire celotluecr agréé.

Qofacuaitliin : une aotcin de frotamion est dtie qiultnafiae si elle débouche sur une qaouitalcfiin rnecnuae par la CCN de la mrrenuioqiae ou par la CPNEF. Il puet s'agir assui de tuotes aretus anitocs de formation.

VAE : viotaldian des auciqs 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 anxnee apiquple l'accord du 15 décembre 2005 sur la fmotroian pnlfriloeosense coinutne et s'applique au cmahp d'application visé par l'article 1er du présent accrod dnas le cdare des activités de l'OPCA pnnosfreiesol de la branche, le FORTHAC.

1. Période de professionnalisation

La psire en crhgae financière srea effectuée sur la bsae d'un tuax hraoire :

- de 100 Eruos (avec une lmiite de 7 heures) pour les aioncts d'évaluation préalable à une atocin cntieiratfe ;

- de 30 Eruos pour une aicton de frtmoaion certifiante, c'est-à-dire débouchant sur un diplôme ou sur un trite prnfnseoesol ou CQP ;

- de 20 Eruos pour une aitcon de foatrimon qualifiante, c'est-à-dire débouchant sur une qtiilfiocuaan runecnoe par la CCN de la maroquinerie, ou par la CNEPF ou ttoues atures aniocts de formation.

2. Coarntt de professionnalisation

La psire en cgrhae financière srea effectuée sur la bsae d'un tuax harrioe :

- de 50 Eruos (avec une limtie de 7 heures) pour les aoncits d'évaluation préalable à une atoicn cinitrtefae en faeuvr d'un jenue de 16 à 25 ans ;

- de 100 Eruos (avec une lmitie de 7 heures) pour les aicnots d'évaluation d'un ddmenuaer d'emploi de puls de 26 ans ;

- de 15 Euors pour une atocin de fmioarotn caritteifne ;

- de 10 Euors pour une acoitn de fmraotion qualifiante.

Les salariés en cnortat de poiitonssloaseianrfn reçoivent une rémunération mmalinie fixée par décret.

3. Paln de fooiramtn pour les einetesrprs de mnois de 10 salariés

Dnas les eieerstnprs de mnios de 10 salariés, la pisre en crghae financière srea effectuée sur la bsae 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 acocrd a puor oejbt de déterminer les coodinnits et modalités de prsie en chrgae par l'OPCA de la mrneiqruraie - le FORTHAC.

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

Considérant les diisootpiss de la loi du 4 mai 2004, mfaoindit 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 mnyoes 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 ptrcualieir dnas le Basin parisein qui ctpome puls de 25 % des efetifcs d'apprentis, mias aussi dnas les régions où des fctianrabs de mqurraiineoe prévoient d'intégrer des arnipepts 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 iesrnonfrsieetpnol du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage peitral codifié, la mnruiroqeiaie décidait de s'exclure du cahmp d'application didut accord.

Les petairs saiairgnets cneovninnet par le présent accrod 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 tirtre 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 maonnnts sonret prélevés sur la cteloe de la portcipiatian au développement de la fforaomin pnooilssfenerle ctionne due par les eeriperntss des scteeurs de la maroquinerie, ctete clctloee étant effectuée au 1er mras 2006 sur la bsae 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 patiairre chargée par leidt cesionl d'examiner cttee qisetoun - les jfitiitacusfs snuaitvs :

- ojtfbices puiiurvsos ;

- eEICtffs concernés par nievau et par diplôme ;

- mnotnat des fairs de fennnecimotnot ;

- état des rocuesress 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 accrod puor une durée déterminée de 1 an.

Fiat à Paris, le 12 mai 2006.

Les prteais décident de rdnrieoje et de sengir l'accord ntinoaal sur l'indemnisation du chômage petiarl codifié ci-joint, anisi que tteuos les maicdtofoins 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 cpiroms dnas les DOM dnas les iiesudrtns de la maroquinerie, alitrcs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, btealcres en ciur nmaenleomrt visées par la nmlreacnotue de l'INSEE suos le numéro : 192-Z et sunavits (à l'exclusion des croriueos en cuir, arcetils deivrs en ciur à usgae technique, smeleels et talons en ciur puor chaussures) ainsi que les aertus activités citées ci-dessous en drheos de ttoue nomenclature.

Des faictiaonrbs visées suos ces riuubrqs snot namenomtt
csmieorps les firocantbas 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 mrrorniequaie ;
- 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 mcylotecos ;
- serviettes, porte-documents ;
- tseousrs de teltotie ;
- torusess de pittee marouiqinere (maquillage, manucure, couture) ;
- trusseos d'écolier ;
- valesis ;
- vanity-case ...

Cette lsite est non exhaustive.

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

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

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2010

Le présent aroccd a puor ojebt de déterminer les ciotinnos 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 mrrnoiarequie ;
Considérant les diospiinosts 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 fioaotrmn d'apprentis de la profession, les myneos ppreros à répondre à cet

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 efcetfifs d'apprentis.
2. D'affecter au crtnee de ftamorion d'apprentis, école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un mnotnat de 400 000 ?.
Ces mtnatons sonret prélevés sur la cetlloce de la ptricaipaitn au développement de la fotoirman peelrsilofsonne cutninoe due par les epnirsteres des secrteus de la maroquinerie, ctete coceltle étant effectuée au 1er mras 2010 sur la bsae de la masse saialarle 2009.
Cette aitceatfofn csoornerpd au respct de la lmiite de 30 % du fnods de professionnalisation.
3. Que les crtenes de farmooitn d'apprentis, dtaenstiiars des fonds, présenteront au csnoel d'administration du FORTHAC, ou de l'instance prirtiaae chargée par lidet coniesl d'examiner ctete question, les jitfatcsiuiifs svuitans :

? otibefcjs pvsirouuis ;
? effitcs concernés par naeivu et par diplôme ;
? matonnt des fiars de fnentoncmienot ;
? état des rercsouss de finmeneanct ;
? délibération du cnioesl d'administration paarirtie du CFA.
La soeitchn pfrlensonelosie ptririae de la mqnoreiriuae srea chargée du suvii des présentes diistipoonss et de luer exécution.
4. De cunocrle le présent aroccd puor une durée déterminée de 1 an.
Fait à Paris, le 11 mai 2010.

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 renforcement entre le FRAOHTC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une société par actions simplifiée propre, nous procédons 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 poursuivre les négociations en vue du renforcement entre le FRAOHTC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une société par actions simplifiée propre, nous procédons 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 industries de la maroquinerie, activités de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bacheliers en cuir notamment visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des chaussures en cuir, articles d'habillement à usage techniques-semelles et taons en cuir pour chaussures) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en droites de toute nomenclature.

Des fitrionabcs visées sous ces rubriques sont nettement ci-dessous les faicrinoats suivants :

? articles de bureau ;

? articles de chasse et pêche ;

? articles pour ceintures et ceintures ;

? articles de sellerie-bourrellerie ;

? articles de sellerie automobile/marine ;

? attaché-case, valises ;

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

? l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour les entreprises de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DRCTIEE (DDTEFP de Paris) et du gérant 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 invite ses représentants à 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 industries de la chaussure, de la couture, des crues et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;

? l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour les entreprises de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DRCTIEE (DDTEFP de Paris) et du gérant 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 invite ses représentants à une négociation dans les meilleurs délais.

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

Le président.

? baudriers, équipements militaires, chaussures ;

? boîtes et coffres en cuir et autres objets habillés de cuir ;

? bacheliers pour moutons ;

? cartables, sacs d'écoliers ;

? étuis chéliers ;

? étuis à cels ;

? étuis devoirs de piété miruoagrinee ;

? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;

? malles, valises ;

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

? portefeuilles ;

? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;

? portefeuilles ;

? sacs dames/fillettes ;

? sacs hommes ;

? sacs de sport ;

? sacs de voyage ;

? sacs spécifiques photo, audiovisuel ;

? sacs pour ceintures et mycooties ;

? serviettes, porte-documents,

? trousses de toilette ;

? trousses de toilette maquillage, manucure, couture) ;

? trousses d'écoliers ;

? valises ;

? vanity-case?

Cette liste est non exhaustive.

Cet accord s'applique aux entreprises de la branche qui ne dépendent pas d'un régime de frais de santé ou celles qui ne dépendent pas d'un régime de santé au moins équivalent en termes de garanties pour couvrir des garanties.

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

Il est prévu que la cotisation mensuelle est répartie de la manière suivante :

- ? 50 % à la charge de l'employeur ;
- ? 50 % à la charge des salariés.

Les cotisations supplémentaires dues au titre de l'extension cjonnot et/ou enant ne bénéficient pas d'une prise en charge par l'employeur.

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

Les épistémologues analysent le champ d'application de l'accord, d'après les salariés en responsabilité complémentaire à la sécurité sociale les garanties indiquées en annexe qui font partie de l'accord.

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

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

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

Sont bénéficiaires du régime de santé l'ensemble des salariés, sans distinction d'ancienneté, à titre obligatoire. Toutefois, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur (art. R. 241-6 du code de la sécurité sociale et circulaire de la direction de la sécurité sociale du 25 septembre 2013), l'acte juridique formalisé par l'entreprise pour prévoir les cas dans lesquels les salariés dispensés d'une faculté de désignation d'adhésion.

Les entreprises doivent donc veiller à prévoir les cas de dispense qu'elles endossent au cas échéant, étant précisé qu'en cas de mise en place par voie de décision unilatérale, les salariés présents lors de la mise en place ne peuvent en tout état de cause être considérés comme cotisant, en application de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Pour être recevable, toute dispense prévue dans l'acte juridique doit être demandée par le salarié auprès de son employeur, par écrit et accompagnée du justificatif de la cessation de l'activité professionnelle.

Dès que la situation justifiant la dispense cesse, ou lorsque le justificatif de la cessation par ailleurs n'est pas fourni, alors le salarié doit être affilié et il ne peut s'opposer au précompte de sa quote-part de la cotisation.

Article 5 - Incidence de la suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En cas de suspension du contrat de travail, les salariés continuent de bénéficier de la garantie s'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- ? période de suspension inférieure à un mois civil entier ;
- ? arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale (maladie, accident, congé légal de maternité/adoption) ;
- ? mission temporaire ou prêt du salaire.

Dans ces situations, les parties conviennent à s'acquitter des cotisations correspondantes.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail, la garantie est suspendue pendant la période correspondante, fixée par mois civils entiers. Toutefois, le salarié doit pouvoir accéder à un maintien de la garantie s'il en fait la demande, en continuant de verser l'intégralité de la cotisation.

Article 6 - Dispositif de portabilité en cas de cessation du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge de l'assurance chômage, sauf dans l'hypothèse du licenciement pour faute lourde, les anciens salariés répondant aux conditions requises bénéficient d'un

maintien à titre temporaire des garanties offertes par le régime, objet du présent accord :

- ? le maintien est automatique à compter de la date de cessation du contrat de travail, et prend une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- ? le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à garantie aient été exercés chez le dernier employeur ;
- ? la garantie maintenue est celle en vigueur dans l'entreprise (les éventuelles modifications du contrat, tant à la hausse qu'à la baisse, sont donc applicables aux bénéficiaires du maintien) ;
- ? l'ancien salarié s'adresse auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de la garantie, qu'il relève les conditions requises pour en bénéficier.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ouvrant droit au dispositif de maintien.

L'ancien salarié informe l'organisme assureur de la cessation du versement des cotisations du régime d'assurance chômage intervenant avant le terme du maintien anticipé prévu, et ce quel qu'en soit le motif.

La suspension des allocations chômage, quelle qu'en soit la cause, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

En cas de changement d'organisme assureur, l'entreprise organise la poursuite de la période de maintien de garanties auprès du nouvel organisme assureur, pour la période de droits restant à courir, c'est-à-dire que les anciens salariés continuent de bénéficier de la garantie frais de santé en vigueur dans l'entreprise.

Article 7 - Maintien de la garantie en application de l'article 4 de la loi Evén
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Peuvent donc bénéficier d'un maintien à titre individuel de la garantie les salariés, sans formalités médicales et sans période probatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :

- ? les anciens salariés radiés du régime collectif de santé et qui bénéficient :
- ? d'une période d'incapacité ou d'invalidité de la sécurité sociale ;
- ? d'une période de retraite de la sécurité sociale ;
- ? d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi ;
- ? les anciens salariés qui étaient titulaires du chef d'un salarié décédé, pendant une durée minimale de 12 mois suivant le décès.

La demande est recevable pour autant que l'ancien salarié, ou l'ayant droit en cas de décès, l'adresse à l'institution dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès. Pour les anciens salariés bénéficiant d'un maintien de garantie à titre temporaire tel qu'exposé à l'article 6 « Portabilité », le délai de 6 mois est décompté à l'issue de la période de portabilité.

La garantie prend effet au plus tôt au lendemain de la cessation des droits au titre du régime collectif des salariés et au plus tard au lendemain de la demande. Les parties conviennent de s'acquitter des cotisations du régime collectif des salariés.

Article 8 - Commission paritaire de suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En tant que de besoin, la commission paritaire de la branche se réunira en commission paritaire de suivi afin d'assurer le suivi du présent accord.

La représentation paritaire de l'ensemble d'autant de voix que la représentation des salariés.

La commission paritaire de suivi se réunira au moins une fois par an.

Article 9 - Effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'accord s'applique à partir du 1er janvier 2016 au plus tard, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition défini par la loi.

Pour les entreprises non adhérentes à la FFM, il s'appliquera au premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 10 - Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord, clcnou puor une durée indéterminée, purora être dénoncé par l'erte recommandée aevc aivs de réception, par l'une ou l'autre des ptiares staitiaregns en rceensptat un délai de préavis de 3 mois.

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

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

Le présent aocrd porura être révisé par aenanvt en cas de cannegemht dnas le rusnombmeeret 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 arcod diot aresdesr aux aetrus ontiarngoasis comaponst la cooiismmn patirriae un pjoert de naovueu ttxee puor le (ou les) article(s) concerné(s) par l'rette recommandée aevc dmdeane d'avis de réception.

Toute damedne de révision qui n'aura pas autobî à un acrocd dnas un délai de 6 mios à cetpomr de la dnamede de révision srea réputée caduque.

Article 11 - Extension. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aocrd est édité en dix eiexralemps orniuaigix puor rseime à caquhe oarotignasin sldcyaine et dépôt dnas les citnoodns 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 ptaires 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	FNAF CFE-CGC
	FS CFDT
	FNP FO
	CMTE CFTC
	THC CGT

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

En vigueur non étendu en date du 14 juin 2017

Le présent accrod a puor oebjt de déterminer les cnotnidios et modalités de piesrs en cgrhae par l'OPCA de la mrrniqoeaie ? OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'accord sur la formaion psroeilneosnfe en mainrrrqueie 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 footmainr d'apprentis de la profession, les mnyes poperr à répondre à cet objectif,

Les paitres sernigatias décident :

I. ? De porusvuire l'effort de développement de l'apprentissage dnas les ineuisdtrs 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 brhcnæ de la mnaiqruroee est composée de geadrns eterirspens mias asusi de noreubsems TPE. Les eprnseirts de moins de 20 salariés représentent 80 % du nbrome d'entreprises de la branche. Les pneairerts scoaix espèrent ainsi renoecfr l'attractivité des métiers de la brnhcae 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 paneeitrars soaucix suonihæett définir les cidotnnios de msie en ?uvre, au sien des enspreerits rvlaeent de la civneootnn celvicitoe nnolaiate de la maroquinerie, d'une curuetvore clvcilotee oatriliogbe en matière de rnbeomermusets complémentaires de faris de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés.

Cet acrocd prote sur les Piotns stanvuix :

? une gatnaire faris de santé minimale, qui répond aux olaboitngs raievelts au « cnaortt raopsnbesle » asnii qu'à la crvtuoreue minamlie légalement aalpbpcie 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 brhcanæ ont tuote ltadtue dnas le ciohx de l'opérateur d'assurance ; il luer aiparentpt d'ailleurs de fsaiemlrar la msie en pcæle de luer régime firas de santé au meyon de l'un des atces judrequius visés à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité soaclie (accord collectif, aocrd référendaire, décision unilatérale de l'employeur).

II. ? D'affecter aux cnerets de foimaotr d'apprentis saunvit :

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

? CFA des copogmanns du devoir 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'Aauthion, un matnnot de 50 ? 000 ? ? ;

? CFA Le Vigeon, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006,33327 Eynseis Cedex, un manontt 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 Bethoncourt, un mtannot de 49 ? 040 ? ? ;

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

Ces mtannots seonrt prélevés sur la ccollete de la paitirtpocan au développement de la faiotrmon pnsllfseeioorne cnunoite due par les eprenistes des seeturcs de la maroquinerie, ctete cocellte étant effectuée au 1er mras 2017 sur la bsæ de la mssæ saalriale 2016.

III. ? Que les crteens de fotaorimn d'apprentis, dateasirients des fonds, présenteront au cnoesil d'administration d'OPCALIA ? ou de l'instance prtaiarie chargée par ldiæt cesniol d'examiner cette qsoiuten ? les jaistificiftus staiuvns :

? otibfjes poivsiurus ? ;

? etfcfeis concernés par naeviu et par diplôme ? ;

? mtonnat des frais de fmoinotenennct ? ;

? état des rseources de financement.

La siocten pfnosresneilole ptiriraæ de la maroquinerie-OPCALIA srea chargée du suvii des présentes diioontispss et de luer exécution.

IV. ? De colrucne le présent arcod puor une durée déterminée de 1 an.

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

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

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 mqrerainuoe rgrupeoe des TPE, PME et qqueuuls guerops aynat une envegrruée internationale. La diversité de ce tissu économique est le refelt 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 teriavlalt 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 piteanrreas considèrent que l'exercice d'un empoi 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 soenit puls feemrtont féminisés ou masculinisés ne cusiotnte en ancuue manière une fatalité.

En actaippoiln des dspisonotis de la loi du 9 mai 2001 rltvieae à l'égalité psseirlenofonle etnre les hmomes et les femmes, de l'accord nataoinl ioietrenfesnsornpl du 1er mras 2004 ralitef à la mixité et à l'égalité ponsielnefsrole entre les femems et les hemoms et de la loi du 23 mras 2006 rtivaele à l'égalité saarlaile entre les hommes et les femmes, les piaretraens scouaix rsaencoiesnnt que la mixité dnas les eplmios des différentes catégories pnselneeifrllooss est un factuer d'enrichissement collectif, d'équilibre saciol et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des eesrrtipnes de développer la mixité et l'égalité pnlrfssoeoinele que ce siot au neavv du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération ou bein des cnnitoods de travail. Une bnone aloractuiitn entre la vie plfiseernlonose et la vie pserenlnloe ctrnbouie aussi à une merliulee égalité et mixité professionnelle.

Article - 1. Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

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

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

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 cgrahe 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.

? aeiltcrs de beruau ;
? arectils de csahse et pêche ;
? aceirlts puor chenies et chtas ;
? aircetls de sellerie-bourrellerie ;
? aetlcirs de selrliee automobile/ minrae ;
? attaché-case, potlie csae ;
? baudriers, équipements militaires, ceuietnrs 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 ptiete muorenraqaie ;
? étuis spécifiques jumelles, aprpailes de pihghpharootte ;
? malles, cninetas ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? prfueoleitles ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
? prote hibats ;
? scas dames/ fieletlts ;
? scas hemoms ;
? scas de sport ;
? scas de vyagoe ;
? scas spécifiques photo, aouiusvdiel ;
? socaches puor clyecs et melocyocts ;
? serviettes, porte-documents,
? tssruoes de tlteioe ;
? tsruseos de ptetie mreiorquanie (maquillage, manucure, couture) ;
? trseuoss d'écoliers ;
? vlaises ;
? vanity-case ?

Cette litse est non exhaustive.

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

Afin de ceinoilcr la primauté de l'accord de bhrnace (art. L. 2232-5-1 du cdoo du travail), et l'obligation puor les epiresenrs d'appliquer la loi du 4 août 2014, puor l'égalité réelle ernte les fmeems et les hommes, les eeirrneptss doievt mrette en ?uvre a mminia les dsioipintoss du présent acorcd puor les 3 ou 4 dameinos d'actions reetnss dnas luer prpore aoccrd ou paln d'action en fotncoïn de luer effectif. Ces dtnioisipos 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 jiuin 2014 praotnt sur l'égalité plloesnnfiroese entre les hmmoos et les femmes dnas la bhrcae 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 de la poscserus de rermtcuenet diot se dérouler à l'identique puor tuos les cnitdadas en dreohs de toute considération rensptaot sur le sxee ou la stuaoitin familiale.

En aocitaplipn de l'article L. 1142-1 du cdoo du travail, les oerffs d'emploi ne puornot mintoeennr auucn critère de sxee ou de saotiitun familiale. De même une neutralité est de reiguur dnas la tgoeilmnrrie de l'offre d'emploi proposé [exemple : puquier (se) et non pas piqueuse], ccei aifn de feirvsoar la mixité des emplois. L'employeur ne prorua rfeesur d'embaucher une prnoesne ou de rveenuelor son caotrnt de tavairl sur la bsae de critères liés au

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

Le rcmneetut est l'occasion de développer la mixité dnas les epsrretens et ce à tuos niveaux. Il est demandé aux différents pntaeirraes paovnut ivrenteir auprès de Pôle epomli ou dnas le pnmlaeet aux écoles puor les sgatiraeis de présenter prmai les caandidts à un psote de miorneuqair (e), à pfiról équivalent, une prat snvignfaiitie d'hommes (pour les eimlops fereotmnt féminisés) et vice-versa.

b) Foriamton professionnelle

La frtmioaon plnirselonsofee ctionnuie est un faucetr de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle. L'accès à la fatimoron polsenrnsfoeile diot être mis en ?uvre aussi bein 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 frmatoion dnas le cdrae de la période de ptoinoisaioflnsarsn et ccei aifn de frvesoir le rteuor 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 anaidt ou puor un congé ptanarel d'éducation ou puor une maiadle peesofonrslline ou un adeicint du tivaral est intégralement prise en ctmpe puor le ccaull des hereus deus au ttrie du ctpome peeonnrsl de fimrotaon (CPF) désormais intégré dnas le ctmpe posrenenl d'activité (CPA).

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

Les paetneirars siacuox cenifont à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la bcanrhe le suvii de l'évolution des ftarminoos par catégorie snplcnoiosfeoslrroe et par sxee tuos les 3 ans. Un rppaort présentant la stoiuatn 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 celhf d'entreprise puorra peotrr à la cancoainsnse des salariés les psetos vacants et qui fnot l'objet d'un recrutement.

Les etrnetenis psineosnrfls pvueent ptremerte de sieuctsr des cuedrinadats en lmiaintt les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vres des ptoses 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 aisni qu'en rtoeur de congé maternité ou d'adoption ou de congé pntaearl d'éducation, le salarié diot rtvuoerer son précédent eompli ou un elpmoi similaire. En cas nmnmoot d'évolution des olutis ou des techniques, l'employeur egnvaise aevc le salarié des atocins de framtoion de riesme à nveaiu 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 eniterten poinresfosnel dnas les 2 mios qui snivuet la rsiepre eciftefve du tvaairal aifn de préciser aevc l'entreprise son otiierotann professionnelle.

(1) Alinéa étendu suos réserve que sa référence à l'article D. 2241-7 siot etdnuee 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 aiiitopacpn des ditopsinsois des acliters 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smeebtrpe 2017 revtalie au roecemefrnt de la négociation collective. (Arrêté du 16 orbocte 2019 - art. 1)

(2) Le c) est étendu suos réserve du reescpt des dtoniosiiipss des acteirls L. 6315-1, L. 1225-27, L. 1225-46-1 et L. 1225-57 du cdoe du travail. (Arrêté du 16 obtcroe 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 ernte les heomms et les femmes.

La rémunération se définit comme le salaire ou le timtarenet oindarrie de bsae ou muinmm et tuos les artues agtaneavs en nartue et arcoisceess payés dimentrect 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 ne diot ausserr une égalité de rémunération etrne les salariés à taviarl égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, puor des salariés efcateunft les mêmes tâches, des écarts de rémunération etrne les homems et les feemms snot relevés, l'entreprise diot les jtsieuir par des roiasns objectives. La barnhce de la mieoagrnuire rmaedcmnoe la suieprsspon des écarts de rémunération etrne les fmmees et les hemoms non justifiés par des riosans objectives. (1)

b) Tariavl à tpmes prietal

Le tpms prtial est peu développé sur les activités de pourdciotn et se ruovtee puls dnas les foinntcos spprout ou dnas le sceeur de la vente.

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

c) Nlveloeus tngliochoees

Les aprptos des nueevllos teoieghcolns peteentrmt de bénéficier de nleolveus modalités d'organisation dnas le fnmenoeocitnt de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des atocins de formation, msie à dtosisioipn de l'information). Ces nleolveus thnegioeolcs fnilcteiat l'organisation de l'activité professionnelle. Les parliertaens siaoux seniougnt aisni puor les eniretspres l'intérêt de développer dnas les erpstirenes ces naeuvuox modes de fonctionnement.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspecet des pnreipcis définis aux ailtrtcs L. 3221-2 et L. 3221-4 du cdoe du travail. (Arrêté du 16 oorbtc 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 scuaaix rapnleeplt qu'une bnnoe alritactioun ernte la vie polliosennfrese et la vie pllsnoeerne cbtuirone à une mulaeilre égalité et mixité professionnelle. Qlleue que siot la satouiitn prnnlsloeee des salariés naomtnemt en lein aevc les cterinnotas familiales, les eprestrenis onerfft les mêmes possibilités 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 représentants sociaux sont élus par les salariés de l'intérêt d'une mixité hommes femmes dans les institutions représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité homme et femme dans les listes de candidats présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises. Elles appliquent en ce sens l'article L. 2314-30 du code 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. Champ d'application

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

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

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

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés pour le présent accord.

1.2. Salariés concernés

Le régime institué par le présent accord couvre, sans condition d'ancienneté, l'ensemble des salariés des entreprises concernées n'ayant pas la qualité de cadres au sens des classifications de l'article 31 de la convention collective du 9 septembre 2005 (maroquinerie) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie)(1) et n'étant pas visés par les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de ratification et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ou le dispositif appelé à se substituer à ces dispositions à compter du 1er avril 2019(2).

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

Il est précisé que, dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un traitement total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la

Article - 6. Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2018

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir de la date de la signature. Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cadre de l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dialogue social de la troisième année de sa date d'application.

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

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

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné : l'employeur maintiendra le paiement de la part patronale de cotisation et précomptera, sur la rémunération maintenue, la part de cotisations à la charge du salarié.

(1) En cas d'évolution des classifications, les nouvelles classifications se substitueront aux références.
(2) L'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ou accord s'y substituant.

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

2.1. Les entreprises choisissent l'organisme assureur de leur choix pour couvrir les garanties définies ci-après.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les risques en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être révalorisés selon le même mode que le contrat précédent. Les salariés décédés seront également maintenus au profit des personnes bénéficiant des prestations invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La réévaluation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles concernent la forme de rente, continueront à être révalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

Les cotisations dans le cadre de ces obligations sont couvertes par des cotisations définies dans le contrat d'organisme assureur.

2.2. Les cotisations destinées à financer le bénéfice des prestations résultant de l'application du présent accord sont réparties pour moitié à la charge de l'employeur et pour l'autre moitié à la charge des salariés.

2.3. La répartition des cotisations ci-dessus ne modifie pas la répartition existante dans les entreprises qui ont déjà mis en œuvre une prime des prestations (décès ou invalidité 3e catégorie) si celle-ci est prise en charge pour le salarié.

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

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

3.1. Risque décès

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

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

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

3.2. Risque Invalidité

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

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

4.1. Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} avril 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi.

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

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

Article 5 - Durée. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2019

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

En cas de dénonciation, l'accord cessera à l'expiration de ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, prendra 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, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie,

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

Le présent accord pourra être révisé par avenant.

Le salarié qui demande la révision du présent accord doit adresser aux services compétents concernés la commission paritaire un projet de nouveau texte pour le (ou les) article(s) concerné(s) par la recommandée avec demande d'avis de réception.

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

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

(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

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

En tant que de besoin, la commission paritaire de la branche se constituera conformément aux dispositions de la loi relative au présent accord.

La représentation pluriennale des salariés de l'entreprise sera assurée par la représentation des salariés.

La commission paritaire de suivi se réunira au moins une fois par an.

Article 7 - Signature
En vigueur étendu en date du 1^{er} avril 2019

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

Article - Préambule

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

Les partenaires sociaux ont constaté que certaines des entreprises de la branche ne bénéficient 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 capital décès, de rente d'invalidité, etc.

En conséquence, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de la loi relative à la négociation collective, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un régime de prévoyance de branche qui s'applique dans les entreprises ne disposant pas de leur propre régime.

Les partenaires sociaux ont également défini ci-après les conditions d'application de ce régime, pour les entreprises concernées d'améliorer en conséquence leur propre régime.

Le présent accord est conclu en vertu de la loi relative à la négociation collective du 9 septembre 2005 (étendue par arrêté du 12 juin 2006 Journal officiel de la République française 23 juin 2006).

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

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

Les entreprises signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences de la branche, l'OPCO interindustriel OPCO 2I.

Cette désignation a pour finalité d'une part :
? de satisfaire au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au 2° 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 mnoeuqirrae et à ses adhérents.

En vigueur étendu en date du 26 mars 2019

D'autre part, cette désignation ptrmetrea à la banrhce de la murqiranoiee d'être intégrée à la 11e SPP qui davreit rgouerper la pplaut des brcaehns ieusss de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et des bernachs pciranipatt au CSF mdoe luxe, ce qui mneaniidrtà une identité cmnmoue etnre ces branches.

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

Le présent aocrd est cclonu puor une durée indéterminée.

Il est apbiallyce à coetmpr de la dtae de sa sugitarne suos réserve du doit d'opposition dnas les ciontoinds définies par la loi.

Il porrua être révisé sur danemde aevc pisooprton de texte. Ttoute danemde de révision entraînera dnas les 2 mios la tune de d'une réunion puor emaxen de la ppitorioosn de révision. Tuote dmnaede de révision qui n'aurait pas autboi à un aocrd srea réputée cuuqade à l'expiration d'un délai de 3 mios à ctpepmr de ctete première réunion.

Le présent arcocd prroua être dénoncé dnas les ctnoindois définies par la loi aevc un préavis de 3 mois.

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

Le présent arcocd frea l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du gerffe du cesniol des prud'hommes dnas les cndointios légales en vuuiger ainsi qu'à la bsae ntnolaiae des acdcors collectifs. Il est également communiqué au secrétariat en chrgae 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,

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

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

« Les eneirprtes entrant dnas le chmap d'application de l'accord, dioevnt posoepr à luers salariés en rmneeomsrbuet complémentaire à la sécurité scloaie les geaiatrs indiquées en anxene qui fiat paitre de l'accord. »

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

Le présent ananevt prend efeit au 1er javnier 2020 suos réserve de l'exercice du doit d'opposition défini par la loi. Pour les eieretnpsrs non adhérentes à la FFM, il s'appliquera à

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 srtbeepme 2018 puor la liberté de cishir son aievrn pennoosfirl et à ses ttexes d'application, la bnhacre de la miuernaoqire (IDCC 2528) a signé, le 19 décembre 2018, un aroccd rtealif à la désignation de l'opérateur de compétences poismveinoert appelé « Wcollem » suos réserve nmtnmaoet :
? « de son agrément définitif au 1er arvil 2019 ;
? du mteinan d'une identité cmnmoue de bhncas isesus de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et de baerhncs prticanpat au CSF mdoe lue ;
? de puiovor dspeisor des mnoyes ptanmetert de privuusore l'action commue et cnvsocuitrte menée au prioft des eetrspeirns et des salariés au sien de l'OPCO asnié désigné ».

Le 23 jevainr 2019, le ministère du taavirl a adressé aux pnetaearris sioacux de la bharcne muiorrneqae un ciroeur luer rdmcmmneaant de se rhpocapr des snetigiaars de l'accord ctstniuitof de l'OPCO iutridnnseteirl OCPO 2i.

Le corruier du ministère du tairval stlpue que : « l'opérateur de compétences asini constitué par aocrd ne stiaifst pas au critère de cohérence et de pretnnicee économique du camhp d'intervention défini au 2° du II (de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du travail). En effet, le champ d'intervention ne présente pas de proximité en temres d'emplois, de compétences ou de naveiu général des qafoiainuclis ni ne rureovce des sceeurs d'activités complémentaires ».

En conséquence, et « aifn de prttrteeme un appui et une orffe de severcis adaptés » à la bnrcache de la mrinuigoreae et à ses adhérents, le ministère du tirvaal a invité laidte brahnce à renégocier un nuevol accord.

La bchrnae de la mqeuroioanie s'est rapprochée des sagienirats de l'accord cttnitsuoof de l'OPCO ieurdtirtinsnel OCPO 2i.

Elle décide donc, cmopte tneu des éléments exposés ci-dessus, de singer un nuevol accrod de désignation de son OCPO puikuse nammotnet 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 CTFC ; THC CGT,

cmteopr de la poaiutr au Jrnaoul oifecfil de l'arrêté ministériel d'extension.

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

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

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

Le présent aneavnt est édité en 10 eelepriaxms oiiunargx puor rmsiee à cqahue ornaiaitosgn sanldycie et dépôt dnas les cdoiintnos prévues aux acilrtes L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Conformément aux diistonipsos de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les peiarts siaearntigs cvnenenniot de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Un aroccd a été clconu sur les faris de santé le 7 avirl 2015.

Il définit les cninditoos de msie en ?uvre d'une ctuvrueroe cvloletice ogilobratie en matière de frais de santé répondant aux ogolnabts rtlaevies au « carotnt rsaoenblpse ».

Afin de tiner ctmpeo de l'évolution de la réglementation, les gtnaeiras insrcties à l'article 3 de cet accord, snot remplacées par le tebaalu annexé au présent accord.

En conséquence, il est cnnoveu 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 collègues cmcoe siut :

1.1.?La délégation ptloanare à la CPNPI (collège employeurs) est composée :
? de la fédération française de la moniurairree ;
? 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 cmcoe siut :
? fédération CDFT ;
? fédération CFE-CGC ;
? fédération CFTC ;
? fédération CGT ;
? confédération générale du traiavl frcoe ouvrière ;
? fédération de la cmihie 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 pnernoess au muiaxmm mandatées à cet efect (ce mimuxam s'appliquant gnlmbeoleat aux fédérations qui relèveraient d'une même confédération).

1.4.?En-dehors des cas où il fuat riuocrer aux pengeutarocs de représentativité, les décisions snot prseis par acrocd etnre les duex collègues, cauhqe collègue penrnat 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 moisins lui iocannmbt dnas ce cdare par la fédération française de la mreiuaiorqe (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 seteur 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, cntltaobsue en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riuurqbe BO Coivetnnon 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 clienaerdr 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 mniaurieroqe suaf ature leiu qui driveat être défini sleon le nmorbe de participants.

Un cndielarer prévisionnel anneau 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 tntmsreata les jiuttafiifcsc à la fédération pnoalarte du seectur auquel aeaptirnepnnt ces représentants. Les représentants snot indemnisés par la fédération pnloarate précitée solen les coninditos pratiquées dnas le suetcer d'activité concerné, leslelueqs snot sseutpblceis d'évolution. La fédération paaroltne 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 plotanae aux citononids de la fédération concernée.

En conséquence, les patries décident de miantenir les sniatlpouts des alctreis 5 de l'accord du 1er seprebmt 2017 colcnu dnas le cmhap de la mioiaunrrqee et 3 de l'accord du 27 semtrbpee 2018 clocnu dnas le cahmp des crius et pueax reafllts 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 memebtrs présents aux réunions de la CPPNI dnas le repcest du RGPD.

Article 5
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

La CNPPI est dteiaatsnrie des cnonteinvos et arodcsc d'entreprise cpmrmotoat des sanolititups pnrttoat sur :
? la durée du travail, la répartition et l'aménagement des hrreioas (heures supplémentaires, coinvntenos de forfaits, tvairal à tmpes partiel, taarivl intermitten?) ;
? le rpeos qotueiIdn ;
? les juors fériés ;
? les congés (congés payés et areuts congés) ;
? le cspotme épargne-temps (CET).

Ces adcrocs snot tnrisams au secrétariat de la cmiomossin par mial à l'adresse mial de la CPPNI, à saivor : branchemaroquinerie@cphpni.fr.

Ou par curoierr : CPNPI brchnae maroquinerie, fédération française de la mieaurorique 122, rue de Provence, 75008 Prias

par la partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation). Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer les autres signataires du texte de cette transmission.

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

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

6.1. Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la conclusion d'un accord sur les dispositions essentielles de ces deux conventions collectives de façon à parvenir à la définition de solutions communes à l'ensemble des stades d'activité concernée par le chapitre fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles.

Dans cette attente, les dispositions contractuelles s'appliquent de façon juxtaposée pendant un délai maximum de 5 ans à compter de la publication de l'arrêté de fixation (sous réserve de la possibilité écrite à venir de la DGT).

Dans tous les cas, les parties conviennent de la possibilité de traiter des spécificités sectorielles et corrélativement des négociations sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

6.2. Si un (ou des) secteur(s) d'activité par application d'un arrêté ministériel devait(ent) venir s'ajouter à l'actuel chapitre d'application fusionné, les fédérations concernées par la CPPNI s'engagent à mener la situation ainsi créée.

Article 7

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

7.1. Les différends relatifs à une demande de reconnaissance ou d'interprétation sont traités au sein de la CPPNI sauf accord pour un règlement sectoriel.

Conformément à l'article L. 2232-9 II du code du travail, la CPPNI exerce les missions suivantes :

1. Elle représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Elle exerce un rôle de médiation sur les conflits d'emploi et de travail.
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, qui porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail.(1)

7.2. Quand elle exerce les attributions de la commission d'interprétation, elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tout ou partie d'article de la convention collective. La commission se réunit et prend position dans les 30 jours ouvrables de sa saisine ou plus tôt si possible.

La commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

7.3. Quand elle exerce les attributions de la commission de conciliation, elle a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui sont soumis.

Elle doit se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 2 semaines qui suivent la demande de convocation et ses avis doivent être pris dans les 15 jours suivants.

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

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

7.4. Chaque CNPEP notifie de façon régulière la commission de la CPPNI les règles qui lui sont applicables.

Les ordres du jour et les dates de réunion sont transmis aux membres de la CPPNI concernée et communiqués au même moment auprès du secrétariat de la CPPNI. Il en sera de même des comptes rendus.

(1) Le 3 de l'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace l'accord du 1er septembre 2017 conclu dans le cadre de la médiation et l'accord du 27 septembre 2018 conclu dans le cadre des curis et peaux. Cependant la prise en charge des frais de déplacement, elle s'effectuera conformément aux conditions mentionnées dans les conventions collectives pour les stades de la maroquinerie et de la tannerie mégisserie et conformément aux usages en vigueur pour le secteur de la cordonnerie.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent qu'elles précisent que cet accord s'applique de la même manière :
- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un accord relatif à la négociation et à l'interprétation de la convention collective applicable à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent accord s'applique de manière inextinguible à toutes les entreprises énumérées dans le chapitre de la convention collective de l'industrie de la chaussure et de la maroquinerie.

Conformément aux dispositions en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en propre papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cet accord sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales, étant précisé que le préavis de dénonciation est de 3 mois. Il entrera en vigueur à la date de dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2020

Par arrêté du 23 janvier 2019, les commissions locales de l'industrie des curis et peaux et de la maroquinerie multisectorielles ont été fusionnées à la commission collective nationale des industries de la maroquinerie, des ateliers de voyage, chasse-sellerie, ganterie et brècles en cuir.

Les associations syndicales et professionnelles représentatives des entreprises du présent collectif se sont rencontrées afin d'organiser le fonctionnement de la CPPNI chargée de la négociation collective dans le cadre de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, de la tannerie mégisserie collective nationale de l'industrie des curis et peaux, et de la convention collective nationale de la maroquinerie multisectorielle à l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Par ailleurs, les parties conviennent que les conditions de travail des industries de la maroquinerie, des ateliers de voyage, chasse-sellerie, ganterie et brècles en cuir et l'industrie des curis et peaux concernées par ce chapitre sont traitées en palce CPPNI. Il est donc nécessaire d'harmoniser les

Avenant du 19 décembre 2019 relatif au régime professionnel de santé

Signataires	
Patrons signataires	FFCM,
Syndicats signataires	FNAF CFE-CGC ; FS CDFP ; FNP FO ; CMTE CTFC ; THC CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 4 relatif aux « garanties du régime professionnel de santé » de l'accord du 31 août 2015 est modifié comme suit :

« Article 4

Garanties du régime professionnel de santé

Les garanties du présent régime, prévues pour améliorer en annexe au présent avenant, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles sont révisées en cas d'évolution de la réglementation.

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations de santé civile et le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie d'accès à la santé.

Les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 4.1.2 de l'accord du 31 août 2015.

La cotisation à la garantie santé du régime est bénéficiaire de la participation de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + garantie d'accès à la santé + actes de prévention).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population ciblée que définit l'article 3 de l'accord du 31 août 2015.

L'employeur pourra librement négocier au sien de son entreprise les modalités d'une couverture complémentaire santé supérieure aux garanties conventionnelles, laquelle devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, résultant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.(1)

À ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l'entreprise a maintenant la possibilité de souscrire à deux options facultatives permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.(2)

Ces options ont été définies par les partenaires sociaux et bénéficient de certaines prérogatives, car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 8.1 de l'accord du 31 août 2015.

Les entreprises peuvent y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion individuelle obligatoire.(2)

En cas d'adhésion collective facultative, les modalités de souscription de l'option (passage de la base à l'option, de l'option à la base ?) sont définies d'un commun accord auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé :

Les salariés, les dotés à garantir sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins ;

Les cotisations des personnes cotisées à titre facultatif dans le cas où l'adhésion du salarié est obligatoire, les droits à garantir sont ouverts au plus tôt :

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

?? à la même date que ceux du salarié si le coiffeur est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
? ? au 1er jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension facultative si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Alinéas étendus sous réserve du respect du III de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale s'agissant de la part de financement obligatoire prise en charge par l'employeur.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 4.1.1. de l'accord du 31 août 2015 est modifié comme suit :

« Article 4.1.1

Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

Les garanties du régime professionnel de santé sont révisées et modifiées, à compter du 1er janvier 2020 et à titre informatif, selon le tableau reproduit en annexe.

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hors pour la garantie optique.

(Tableau non reproduit(1)(2), consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Recueil des lois des collectivités.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200036_0000_0004.pdf/BOCC

(1) Tableau de garanties étendu sous réserve du respect de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant l'application, d'une part, des horaires limités de travail et des périodes limites de vente et, d'autre part, des périodes de mise en charge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides aux personnes associées au chapitre 3 du titre II de la liste des professions et professions prévues à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Les termes « dans le réseau KALIXIA, tiers négociés et reste à charge mineurs » et les nouveaux de prise en charge prévus au titre du réseau de soins ainsi dénommé, ainsi que les termes « hors réseau KALIXIA » et « Les prestations dans le réseau KALIXIA et hors réseau ne sont pas cumulables » du tableau de garanties sont exclus de l'extension en application de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 10 de l'accord du 31 août 2015 est modifié comme suit :

« Article 10

Date d'effet de l'avenant et durée

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1er janvier 2020 pour une durée indéterminée. »

Article 4 - Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se rencontrer et à servir le régime modifié par le présent avenant. Ce rendez-vous et ce suivi d'application se fera à minima une fois par an.

Le présent avenant purra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

(1) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code 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 dispositions du code du travail, notifié aux organisations représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 6 - Formalités administratives *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à l'attention des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

Accord du 27 mai 2020 relatif à l'entretien professionnel

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

Article 1er - Objet *En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020*

Le présent accord a pour objet de favoriser l'effectivité des formations professionnelles en permettant une prise en compte de la situation en entreprise, afin de s'adapter aux réalités du terrain, en se saisissant d'une part de l'opportunité laissée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel de faciliter notamment la périodicité des formations professionnelles et le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les 6 ans et d'autre part par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 qui a institué une

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont mis en place, par un accord signé le 31 août 2015, un régime professionnel de formation des salariés de la branche.

Grâce à la mise en œuvre des mesures organisées au niveau de la branche dans le cadre de la réglementation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont instauré un régime de qualité au moindre coût pour les entreprises et salariés de la branche, garantis :

? l'accès aux formations collectives pour tous les salariés, sans distinction d'ancienneté et sans considération particulière de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
? un niveau de qualification adéquat reposant sur les garanties des parcours de formation compte tenu des besoins sociaux et économiques de la branche ;
? le bénéfice, pour chaque salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et minimaux pendant 2 ans après que d'engagements sur la qualité de service ;
? un pilotage conjoint du régime permettant d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Dans le cadre de la réforme dite du « 100 % santé », les partenaires sociaux ont jugé utile de signer un avenant permettant d'offrir aux salariés de la branche des garanties financières aux niveaux obligatoires légales et réglementaires, à compter du 1er janvier 2020.

Vu l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 relatif à la modification de la couverture minimale des cotisations sociales ;

Vu le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 relatif à la mise en œuvre des accès aux équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires ;

Vu le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mesurées en pourcentage du salaire de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions antérieures un accès sans reste à charge à la création de services de santé ;

Considérant la nécessité mise en conformité imposée par ces textes ;

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les garanties prévues dans le régime professionnel de santé précité mis en place par l'accord du 31 août 2015, à compter du 1er janvier 2020.

Il est rappelé que le présent avenant ne modifie pas les dispositions relatives au degré élevé de solidarité organisé au sein de la branche.

période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 2 - Champ d'application *En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020*

Le présent accord, s'applique à toutes les entreprises employant des salariés dans le champ d'application de la réglementation relative à la branche, tel qu'il existe depuis l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels.

Article 3 - Généralités *En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020*

L'entretien professionnel concerne tous les salariés quel que soit leur statut et leur secteur d'activité. De même, tous les salariés ayant au minimum 2 ans d'ancienneté sont concernés par les formations professionnelles, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat aidé?). Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui ont la qualité de salariés, ne sont pas exclus de ces dispositions, et ceci même s'ils bénéficient par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance. L'entreprise utilisatrice aumt enrt appelée eienstpre d'accueil n'a pas à réaliser

l'entretien professionnel pour les salariés mis à disposition, les salariés intérimaires.

Les entretiens sont réalisés par l'employeur du salarié.

A.?L'entretien professionnel protège sur les préceptes d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi (art. L. 6315-1 du code du travail).

En outre, cet entretien apporte des informations utiles :
? à la validation des acquis de l'expérience ;
? à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) ;
? aux avantages du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;
? au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est organisé au cours de l'année civile durant laquelle le salarié acquiert l'ancienneté y ouvrant droit. C'est-à-dire que l'entretien est organisé entre le 1er janvier et le 31 décembre sans avoir nécessairement lieu à la date anniversaire du contrat de travail.

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :
? un congé de maternité ;
? un congé parental d'éducation à temps plein ou une période d'activité à temps partiel dans le cadre de ce même congé ;
? un congé d'adoption ;
? un congé de préchoix adiant ;
? un congé sursabstanciel ;
? une période de mobilité volontaire sécurisée ;
? un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
? un mandat syndical ;
? un congé de solidarité familiale.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste. Lorsque le salarié scilicet la tenue de cet entretien l'année de l'entretien professionnel périodique, un tel entretien est réalisé.

B.?Tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné au A du présent article fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il est organisé au plus tard à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :
? suivi au moins une action de formation ;
? acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, etc.) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
? bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. La progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif. La progression professionnelle est évaluée en fonction des échelons hiérarchiques, et la mobilité « horizontale », qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

Un compte rendu de l'état des lieux est alors rédigé dans cet entretien. Une copie est remise au salarié. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 (article L. 6315-1 du code du travail).

C.?L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019jurnditot une période transitoire pour permettre aux employeurs de s'adapter aux nouvelles règles relatives à l'entretien professionnel.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de ses obligations relatives à l'état des lieux du salarié de deux manières différentes :
? soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 mars 2014 en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures rappelées au paragraphe B du présent article ;

? soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 et en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail.

À compter du 1er janvier 2021, les entreprises doivent respecter les règles du code du travail issues de la loi du 5 septembre 2018.

Article 4 - Modifications relatives à l'entretien professionnel *En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020*

Le présent accord introduit les modifications ci-après, dont la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel ouvre la possibilité de savoir :

? La périodicité des entretiens professionnels : les entreprises étant dans le champ du présent accord auront la possibilité de tenir les entretiens professionnels selon la périodicité qui leur paraît la mieux adaptée sans que l'intervalle maximal entre deux entretiens puisse être supérieur à 3 années civiles pleines et sans que deux entretiens puissent être tenus au cours de la même année. Cette périodicité sera précisée par décision unilatérale de l'employeur.

À titre dérogatoire, pour la période allant de mars 2014 à décembre 2020, les entreprises entrant dans le champ du présent accord auront la possibilité de tenir au minimum un entretien professionnel.

? Les thèmes abordés pendant les entretiens professionnels, portés sur :
? les perspectives d'évolution professionnelle ou personnelle ;
? les moyens de mettre en place pour permettre ces évolutions ;
? en outre, il sera remis au salarié des informations, sur les sujets mentionnés au paragraphe A du présent accord.

? Le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les 6 ans devra démontrer au minimum que le salarié :
? a bénéficié d'une action de formation, qu'elle soit obligatoire ou non obligatoire ;
? définition de l'action de formation : la définition d'une action de formation gènerale avec la loi du 5 septembre 2018. L'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut notamment être réalisée en situation de travail ou, en tout ou partie, à distance ;
? définition de la formation obligatoire : « Toute action de formation qui constitue l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention collective ou de dispositions légales et réglementaires » (art. L. 6321-2 du code du travail) ;
? définition de la formation non obligatoire : toute action de formation qui permet d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Il est précisé qu'entre notamment dans cette catégorie le CAECS ;
? a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, telle que définie au paragraphe B de l'article 3 du présent accord.

(1) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.*
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Entrée en vigueur. [] Durée et formalités de dépôt et de communication de l'accord *En vigueur étendu en date du 20 juil. 2020*

5.1.?Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à la date de son exécution pour les entreprises non adhérentes.

5.2.?Durée de l'accord

Les entreprises s'accrochent à ce présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.3.?Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues

par le cdoe du travail.

Chaque scadnyit sitgraiane ou adhérent pndet la durée du cclye de représentativité (et cahque oitnaogiarsn sdcnlayie représentative au-delà) au crous dueuql il est ccolnu puet dmeenadr la révision de tuot ou patire du présent aocrd selon les modalités setnvuias :

? tutoe dnedame de révision diot être adressée par lttere recommandée aevc aivs de réception à cuhcan des auters stegainiras ou adhérents et comporter, ortue l'indication des dsnopisoiits dnot la révision est demandée, des pnitiorspoos de rmecnaelpet ;

? le puls riemadnpet pslosbie et au puls trad dnas un délai de 3 mios suavint la réception de cette lettre, les peritas dvrenot oiuvrr une négociation en vue de la rédaction d'un naueovu ttexe ;

? les dpiostoiinss de l'accord dnot la révision est demandée rneoterst en gvueur jusqu'à la cooulsicnn d'un nvueol 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 driot d'opposition dnas les ciodnotins prévues par la loi, les dsnposioitis de l'avenant prntoat révision cnocelus dnas le rpcseet des ciidnoots de représentativité définies par la loi se ssneortbutuit de peiln doit à ceells de l'accord qu'elles mefindoit et snoret olpbsaopes à l'ensemble des erlpyomeus et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui arua été expressément convenue, siot à défaut, à praitr du juor qui srviua son dépôt auprès du srvice compétent.

5.4.?Dénonciation

Le présent arccod prroua être dénoncé conformément au cdoe du tviaarl par l'un ou l'autre des sgiartianes ou adhérents.

La dénonciation srea notifiée par lttree recommandée/avis de réception à cachun des aertms sranigatios ou adhérents et déposée par la paitre la puls dngletiiie auprès des secveris du ministère du tviaral et du secrétariat-greffe 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 saraegtniis et adhérents de se réunir le puls rimpdaenet possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios sanuivt la réception de la lttere de dénonciation, en vue de déterminer le crilnaeedr 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 acorcd est signé dnas ce délai de 12 mios saiuvt l'expiration du préavis, les dopsinisiots du nevol accrod se sutstuoirebnt 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 arccod a puor oejbt de mtrete en ?uvre le dtisipsiof de la riocersoenvn ou de la pooorimtn par alternance, dénommé « Pro-A », par des antcois de firaomtn ou par des aocitns pnmeratett la vldoiaiatn des aicqus de l'expérience (VAE) puor prmtrtee au salarié de cnahegr de métier ou de psioierfson ou de bénéficier d'une pirmotoon saiole ou professionnelle.

La qioafaiuitcln recherchée puet être de tuot naievu par rrppoat à celle possédée (supérieure, égale viroe inférieure).

Le diitpissof Pro-A ccnnroee les catégories de salariés énumérées

Conformément aux diispnsotois légales et réglementaires en vigueur, le présent aocrd 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-greffe du cinosel 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 stanegraiis iuneinqdt expressément que l'objet du présent aocrd ne juiffte 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 prssonellenfie etnre les fmemes et les hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 juil. 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 eeisrrtpne qelus que snieot sa talile et son setcuer d'activité est tneue d'organiser :

? tuos les 2 ans, un etrieentn preoiefssonn l abrandot les piertpeesvs d'évolution psrifesnooenle nnoatemmt en tmrees de qlacitufaiion et d'emploi, aevc cuhcan de ses salariés qeul que siot le crtoant de travail. Cet eettnerin veint en rplemcenemat de tuos les enierentts psfonnrileseos et bilan d'étape piserosofnnel exstinats ;

? et tuos les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du pcarrous psnnrofeisoel du salarié.

La loi n° 2018-771 du 5 semerptbe 2018, sur la liberté de cisohir son anievr professionnel, a apporté des mifocndtiaoos et aménagements au régime des entirenets professionnels.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, vsaint à aressur la cohérence de deesvis dsniooptsis législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 spmtreebe 2018 puor la liberté de ciisohr son anievr professionnel, a iirdtuont une période tntioairsre jusqu'au 31 décembre 2020.

C'est dnas ce contexte, qu'il a été cevonnru et arrêté ce qui siut dnas le cdare d'un aocrd négocié en CPPNI à luaeqle l'ensemble des oistngarinoas peaaotlnrs et siaaaellrs représentatives au sien du garnd cmahp d'application de la banhre mouqirerinae ont été invitées en ataoiippcln de l'arrêté du 23 jnieavr 2019 ptarnot fousin de cmahps conventionnels.

ci-dessous, à savior :

? cuex en craontt à durée indéterminée (CDI) ;
? cuex en ctonart unquie d'insertion clnocu à durée indéterminée ;
? cuex qui snot placés en poiitson d'activité perlitlae 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 rreivsncooen ou de la ptomiroon par alternance. Il est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO 2i).

Pour bénéficier du dispositif, le salarié ne diot pas avior aetntit un naievu de glaifouiactin sanctionné par une cteorificiitan pelosfonilnrese enregistrée au répertoire nanitoal des crincaieftots 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 crépusculaires dans le champ d'application de la convention collective nationale de la maroquinerie, tel qu'il existe depuis l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de cadres conventionnels.

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 maximale entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 et (1) peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des équipements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures et supérieure à 450 heures, sauf pour le dispositif CLÉA et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de chaque certification/ diplôme sera déterminée par la CPNEFP du secteur, en fonction des exigences des référentiels de formation.

(1) Les termes « peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 et » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent uniquement les dispositions 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 professions sociales, concernent de la liste des certifications éligibles à la reconnaissance ou à la promotion par alternance annexée au présent accord (annexe 1 pour les activités relevant de la maroquinerie, annexe 2 pour les activités relevant des cuirs et peaux, annexe 3 pour les activités relevant de la cuirmonerie 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 partenaires sociaux conviennent que les éventuels CQP/ CQPI/ diplôme de la branche créés postérieurement à la signature du présent accord s'intégreront automatiquement à la liste visée à l'article 4. De plus, ils conviennent également de renvoyer à la CNFPEP du secteur concerné la fixation du niveau de qualification, en conformité avec la réglementation européenne, lors d'ajout de certification ou de diplôme à la liste visée à l'article ci-dessus.(2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il concerne uniquement les dispositions 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 priorités sociales incluent que les compétences visées en annexe I ont été choisies pour répondre aux besoins des entreprises des secteurs de la cuirmonerie liés aux mutations en cours et à venir dans le secteur. Les compétences visées participent également à la prévention des risques d'obsolescence des compétences.

Portées par le développement du secteur du cuir ainsi que par l'engouement des Français et des étrangers pour les produits de

mode, les indicateurs de la maturité des entreprises ces dernières années ont fait développement et se caractérisent en conséquence constante.

Le secteur de la maroquinerie regroupe l'ensemble des professionnels (fabricants et artisans) aux spécialités et activités très diversifiées. Il comprend la fabrication de sacs à main ou de voyage, de bracelets-montres en cuir, de gants de peaux, de ceintures, d'articles d'équitation, de produits de gainerie?

Pour faire face à la concurrence internationale, les professionnels du secteur doivent développer leur savoir-faire français et innovation. Face à des clients exigeants, les professionnels doivent être qualifiés et apporter des réponses rapides face aux besoins du marché. C'est pourquoi un fort accompagnement doit leur être apporté par le biais de formations permettant l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des métiers d'avenir des industries de la maroquinerie, mais aussi de métiers émergents du secteur.

La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à ces enjeux. Les indicateurs de la maturité accélèrent d'ailleurs la production de compétences de qualification (CQP), lesquelles font tous l'objet, comme les diplômes du secteur d'une étude d'opportunité avant leur création. Ces études d'opportunités permettent d'analyser les besoins des entreprises, d'anticiper les risques d'obsolescence de compétences, de tenir compte de l'évolution/transformation des métiers et de l'émergence de nouveaux métiers (enjeux du digital et de l'environnement?). L'employabilité des salariés résulte de leurs compétences s'en trouve accrue.

En outre, les études prévisionnelles et les enquêtes menées notamment par la mission et l'observatoire des métiers tendent à démontrer que le volume de départs à la retraite et les recrutements sont importants et en cours d'accélération. Le fort développement du secteur accroît le besoin en recrutements des entreprises.

L'acquisition par les salariés de certifications, par le biais notamment du dispositif de la reconnaissance ou promotion par l'alternance (Pro-A), contribue à rendre les métiers de la maroquinerie attractifs.

La mise en œuvre de ce dispositif permet à tous d'accéder à de nouvelles compétences menées par le secteur de la maroquinerie pour rendre attractifs ses métiers et pérenniser et transmettre les savoir-faire métiers (CSF « Mode et cuir » (campagne savoir pour faire), dispositif pour et savoir-faire, EEDC numérique TMC?).

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux estiment que les compétences visées à l'annexe 1 concernent un outil essentiel pour combattre le risque d'obsolescence des compétences et maintenir ou améliorer 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. Contribuer aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers « cuir 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 horizon de 5 ans, obtenir dans le cadre de l'expérimentation d'un SRIH de branche au cours de l'EDEC numérique « textiles-mode-cuir » en partenariat avec le ministère du travail. Ce point est d'autant plus important dans un secteur où de nombreux professionnels du secteur bénéficient du label « Entreprises du patrimoine vivant » et qui est également caractérisé par une absence de formation initiale ;
3. Contribuer aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension, qui ont été mis en évidence lors d'un travail commun dans le cadre du comité stratégique de filière « Mode et cuir » ;
4. Permettre de s'adapter au développement rapide du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes ;
5. Favoriser les recrutements aux niveaux RH et gestion et notamment à la GEPC afin d'identifier les risques d'obsolescence des compétences des salariés et de les anticiper ;
6. Répondre aux enjeux environnementaux, liés aux spécificités de notre secteur ;

7. Prreettme aux preoenns peu qualifiées de sécuriser luer pouarrcs psoislrnoeens ou de développer lerus employabilités.

En conclusion, l'ensemble des ceniaiirtcfots et diplômes mentionnés puor le seecutr de l'industrie des crius et peaux, ppitiarenc à la pérennisation de l'activité de l'entreprise mias assui à cllee des salariés en pettmernat de miitnnaer luer employabilité nmmtaet par le développement de compétences tanrsvrsees et ce en lein aevc les artceus de la fortoaimn iitlnae et continue.

5.3.?Pour le seetcur de la cndnoirreoe multiservice

Se fmoerr aux nuovelvels tnioholeegcs 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, daisreiofiytcin du mtciisvulere aevc l'apparition des réparations de montres, de smartphones, cmatngenes de piles, gravure, vtene d'accessoires de cordonnerie.

Ces neuoevlls compétences deviont être intégrées dnas les diffèrents csruus de frtamioon et, en puls des fonnetauadm du métier de cordonnier, les salariés diovent se former à ces nllelveuos technologies.

Pour certains, il s'agit d'obtenir une qciiofuatailn à lueqlale ils n'ont pas eu doitr puor des rinsoas diverses, sioit par une VAE ou par une faroimton en ancnlartee vres un CAP ou un BTM. Clea prroua luer prmertete d'obtenir une qfiailiaoucltn supérieure et puor craintnes la possibilité par la sutie de s'installer à luer cpotme dnas une pseorfoin qui a besion de relève car baeouucp de cionerrodns pnterat en retraite.

Article 6 - Financement du dispositif Pro-A *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Conformément aux dtiosoisinps légales, l'opérateur de compétences, perrdna en cgrahe au minimum, sur la bsae d'un foifrat harioire 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 sgauritne du présent acocrd (art. L. 6324-5-1 du cdoe du travail) la rémunération du salarié en roocvisnorn ou pmitooron par aacneltrne puet être psrie en chagre par l'OPCO dnas les ctiondnos 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 parneatires suiocax cneionvnt 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 pnnedat la durée du cclye de représentativité (chaque sdaynict représentatif au-delà) au corus deuuql il est cnolu puet dneedmar la révision de tuot ou ptirae du présent acocrd solen les modalités senuativs :
? ttuoe dmeande de révision diot être adressée par lettrte recommandée aevc aivs de réception à cuchan des atures seiaarngits ou adhérents et comporter, otrue l'indication des ditspnslloos dnnt la révision est demandée, des posioontrips de rpalcenement ;
? le puls rmeaenpdit psoisble et au puls trad dnas un délai de 3 mios suavnit la réception de cttee lettre, les peatris doenvrt ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau txtee ;
? les dosinptsoiis de l'accord dnnt la révision est demandée retoresnt en vuuiogr jusqu'à la cinocolsun d'un nveoul aroccd et, à défaut d'accord dnas un délai de 6 mios à cetmopr de la demnade de révision, soenrt maeiutnns ;
? suos réserve de l'exercice du doitr d'opposition dnas les conndiots prévues par la loi, les dponsoiis de l'avenant ptaonrt révision, cnclou dnas le rpsect des cnitoinds de représentativité définies par la loi se setrtubosniut de peiln doitr à cleels de l'accord qu'elles mofdneit et sreont oalpsbeps à l'ensemble des eruoympels et des salariés liés par l'accord, sioit à la dtae qui arua été expressément convenue, sioit à défaut, à pirtar du juor qui sriuva son dépôt auprès du scireve compétent.

7.5.?Dénonciation

Le présent acrod porura être dénoncé conformément au cdoe du traaivl par l'un ou l'autre des segaiirtas ou adhérents.

La dénonciation srea notifiée par lttree recommandée aevc aivs de réception à cachun des artues sentaaiigrs ou adhérents et déposée par la patrie la puls dgiiltene auprès des seecvris du ministère du traaivl et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des saarneiigts (et adhérents) epmylroeus ou la totalité des saarnigeits (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation puor tuos les srngeiitaas et adhérents de se réunir le puls reiedpmant possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios snvuiat la réception de la lettrte de dénonciation, en vue de déterminer le cielenradr des négociations.

L'accord cnitnuoe de pordiure efeit au puls pednant 12 mios à coepmtr de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un noevul aroccd est signé dnas ce délai de 12 mios svuniat l'expiration du préavis, les dnipstiosois du noveul accrod se suiuonebtrstt intégralement à l'accord dénoncé.

7.6.?Formalités

Conformément aux dtniipoisoss légales et réglementaires en vigueur, le présent aroccd frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des oinsraiatgns représentatives, des seiercvrs du mtrsiine chargé du taraivl et du secrétariat-greffe du coienl de 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 piaetrs snagireitas inuqedint expressément que l'objet du présent acocrd ne fjuiiste ou ne nécessite pas de meesurs spécifiques puor les etpreieinsrs 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 scoaix de la bhcarne maoriernique réaffirment luer volonté cmunmoe de développer la fraiomotn piseslofnnoele en iinustntat le diiisostpf de la reencsovroin ou de la portmooin par alternance, dénommé « Pro-

A ». Ce dosiptiisf vinet reemapclr les périodes de peaoosinfatrlionison qui ont été supprimées par la loi n° 2018-771 du 5 srteembpe 2018 « puor la liberté de ciioshr son anievr pnsfnrooeel » à priatr du 1er jeiavn 2019.

Les ptreariens siacuox étant sueicuox de pettrreme aux etriesrpnes de la bcrnhae de répondre à lerus beionss en compétence et neotatmnt d'anticiper les ruieiss d'obsolescence de celles-ci en raiosn des foetr mintoats de lrues activités, il est cenvnou et arrêté ce qui siut dnas le cdare d'un arocd négocié lros de la réunion du 24 février 2020 de la CPNPI à lqualele l'ensemble des otsionngraia ptrlanaes et slrraaais représentatives au sien du camhp d'application de la brcnhae maonirique 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 cftintrociesas du seectur des iintsuedrs de la maroquinerie

CQP giiienr (ère).
CQP mteutr (se) au piont en maroquinerie.
CQP ceuuopr (se) maroquinerie.
CQPI vuender (se) cioesnl en magasin.
CQP faunqraibt (e) de bracelet-montre.
CQP puuqier (se) polycompétent(e).
CQP ptoisotrtpye maroquinerie.
CQP rlmsospaeb de l'équipe en maroquinerie.
CQP aimuntaer (trice) d'équipe ? dinmoae commercial.
CQPI aamuetnir (trice) d'équipe ? daoime industriel.
Titre piessonefonrl préparateur (trice) en maroquinerie(1).
Titre pfennossierol piueeqr en maroquinerie.
Titre psenrfisool préparateur moetrn en maroquinerie.
Titre psniefrsoenol sieellr harnacheur(1).
Titre psnoifoersnel sleelir garnisseur.
CAP maroquinerie.
CAP selerlie générale.
CAP seelilr harnacheur.
BEP métiers du cuir maroquinerie.
BEP métiers du cuir sellerie-garnissage.
Formation complémentaire d'initiative llcae dnas la ganterie(1).
Bac pro métiers du cuir maroquinerie.
Bac pro métiers du cuir sellerie-garnissage.
BTS métiers de la mdoe csahsurue et maroquinerie.
BTS mamnegeat des unités commerciales.
Ingénieur diplômé de l'institut tlexite et cuqmihie de Loyn (diplôme).
Titre de seilelr maunioqerir d'art.
Titre de fraabncit de meuqonirire d'art(1).
Socle de cineancnssas et de compétences pfleloiseroennss numérique (CléA numérique).
Certification socle de compétences et de cennosaiasncs pliooreefssnlms (CléA).
CCPI de suegraavde itnrene de savoir-faire grâce aux slnouotis digitales(1).
CCPI de tmsssrriaoin itnrene de savoir-faire grâce aux snoutlios digitales(1).

(1) Les cotraenificits de l'annexe 1 mentionnées ci-dessous snot elxceus de l'extension en tnat qu'elles coenireevntnt aux diipsnstos de l'article L. 6324-3 du cdoe du tairavl :
- *Ttrie pennsioserfol préparateur(trice) en miinuorreqe - RCNP 14 038;*
- *Trite poeiosnrensfll sellier huacneahrr ;*
- *Fromiaton complémentaire d'initiative lolace dnas la garinete ;*
- *Trite de fbuniarqat de mrairniqoe d'art ;*
- *CPI de sdaegvarue itennre de savoir-faire grâce aux sutioolns deiligats ;*
- *CPCI de tnisaomissrn ientrne de savoir-faire grâce aux sotiols digitales.*
(Arrêté du 6 nebomrve 2020 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Annexe 2 bis

Liste des cittinecoiarfs du setecur iditnusre des curis et paeux

(IDCC 207)

1. Formatinos c?ur de métier et métiers stratégiques

CQPI aengt lqsigouite (1).
CQPI cudueontcr d'équipements iltneisdurs (1).
CQP cdtrioaenur 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, maroquinerie) (1).
Titre pnirseesfoonl anegt msaniaiger : fchie N° 1852 RCNP cdoe NSF : 311t (1).
BTS négociation rltaioen clinet (1).
BTS meannaegmt des équipes cmeoramleics (1).
Titre psonefiersonl tinecchien (ne) supérieur (e) en auotuqtmiae et iqtumaiofne inrlultsdee ? RCNP 1876 (1).
Titre pnfrsroonesel tieinchecn supérieur méthodes puodirt pcorses ? RCNP 34149 (1).
CQP opérateur/ tice en meinnatcane isnldtleuire ? RCNP 36376.
CQP teihccnein de la qualité ? RCNP 34177.
CQP amtaniuer d'équipe (en crous de dépôt).
Titre peifnsenosorl cueodtuncr d'installations et de mcnaihs automatisées ? RCNP 184 ? TP 00212 ? cdoe NFS 200 u.
Titre pneinoersfsl préparateur de cademnoms en entrepôt-code NSF : 311u ? RCNP 34860.
Certificat de compétences en ernpetisre (CCE) « Maegnar un perojt » ? RCNP 5367(2).

2. Fvoaiers la tsmasinirosn et la préservation des savoir-faire

CQP exrept métier en saudrvegae de svoiar (1).
CQP epxret métier en trmaissnoin de savoir-faire (1).
CQP frmatouer irrtnee en eirrsptene (1).
CQP tteur en eerpnitsre (1).

3. Compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension

CQP anget (e) de poitcourdn en tannerie-mégisserie spécialisé (e) caoroygre ou fisagnsie (1).
Titre penfeoironsl anegt de froabtciian iturlesnlide ? Cdoe NSF 251u (1).
CQPI tihccneien en maictcnnane idnreltsile (1).
Titre poiernosnesfl teihecncn de putoroidcn irlsdlutene ? RCNP 34146.
Bac pro mitancneane des équipements ineutsdlris ? RCNP P3632.
Bac pro miaantcnene des systèmes de ptuiondorc connectés isirntc doit 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 Pprioweont RS 5786(2).
TOSA Ouotlok RS 5786(2).
TOSA Iniegsdn RS 5793(2).
TOSA Illustonatrs RS 5791(2).
TOSA Dimcogp RS 6062(2).
TOSA Asecs RS 5754(2).
TOSA Eexcl RS 5252(2).
TOSA Pstohhoop RS 5787(2).
Master mtionen ifnuaoqrmtie isnc dirot craif 105773(2).
Master maegneanmt des systèmes d'information (fiche nationale) ? RCNP 34044.

5. Fmeror les cbouroallertas aux teehcnuiqs RH et gestion

Titre psenoisnfrl « Gseionntriae de piaa » (1).
BTS atiassnt de gisteon PME PMI (1).
Diplôme de « Contrôleur de giseton » RCNP cdoe NSF 314r (1).

6. Répondre aux euejnx environnementaux

Titre peornseifnsol tnicieehcn (ne) en mninantaee iultdislne : cdoe ctfnifeiro N° 25301 ? Fhice n° 211 RCNP (1).
DUT Ciihme (1).
Ingénieur diplômé de l'institut tietlxe et chmuigie de Loyn (1).
Licence pnesllsroinfee monetin qualité, hygiène, sécurité, santé, emreinonnnnevt ? isirntc doit ciraf 103459(2).
Manager des reuqsis iunertsdlis ? RCNP 16643.
Master qualité hygiène sécurité ? isrcnit de doit ciraf 105901.

7. Pettrmree à des pntreos peu qualifiées de sécuriser lerus pauorcs plnnfseiooers ou de développer luer employabilité

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 consultation de tous les représentants précontractuels et syndicaux de salariés représentatifs 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/Opalia, département textiles modes cuir, rapport d'activité 2018).

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 nouveau contexte économique consécutif à la pandémie du « Covid-19 » dans lequel les entreprises et salariés de la maroquinerie sont désormais confrontés. Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter.

Les partenaires sociaux ont conscience 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 emplois et leurs employés de ces conséquences néfastes.

Cet accord s'ajoute à une situation qui nécessitait déjà une adaptation des parcours de formation 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 suivi de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter les nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques ;

? intégrer avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des supports virtuels ;

? favoriser la réindustrialisation en France des entreprises de maroquinerie tles que poignées, bandoulières qui nécessitent des formations spécifiques.

Il appartient désormais au secteur de la maroquinerie, dans ce

Annexe 3

Liste des compétences du secteur de la maroquinerie

Titre professionnel de maroquinerie multiservices.

Brevet de maroquinerie (1).

CAP de maroquinerie multiservice.

(1) La compétence de l'annexe 3 mentionnée ci-dessous est incluse de l'extension en tnat qu'elle concerne aux compétences de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail :

- Brevet de maroquinerie (1) - Cdoe RCNP 19165.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Le secteur est complètement nouveau, de proposer les adaptations nécessaires pour permettre la mise en œuvre des compétences, notamment les compétences spécifiques, inscrites dans le référentiel de compétences de l'activité au sein des entreprises de la maroquinerie.

Les mesures énoncées dans cet accord ont pour objectif :

? de maintenir l'attractivité des métiers de la maroquinerie ;
? de défendre l'emploi en assurant un niveau de qualification aux différents niveaux de formation pour permettre le développement des compétences et des qualifications ;
? d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter aux évolutions du marché de la maroquinerie ;
? d'une réindustrialisation de la maroquinerie en France ;
? favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la maroquinerie.

Secteur industriel des cuir et peaux

Le secteur industriel des cuir et peaux regroupe environ 1 800 salariés, 60 entreprises dont 11 entreprises de plus de 50 voire même de plus de 100 salariés, réparties sur l'ensemble du territoire national, rattaché au cdoe NAF 1511Z et des adhérents du cdoe 4624Z. Ces données sont arrêtées à la date du 31 décembre 2017 sur la base des déclarations DSN des entreprises et figurant dans le rapport de branche du 10 janvier 2019.

Pour l'ensemble des entreprises du secteur, l'année 2020 restera incertaine 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 30 à moins 50 %.

Pendant cette période, 2 entreprises de notre secteur ont été placées en redressement judiciaire ; pour l'une d'entre elles la liquidation a été prononcée directement, pour l'autre elle est actuellement en période d'observation.

Depuis la reprise, la baisse des commandes a entraîné 50 % y compris dans les entreprises par les grands donneurs d'ordre. Ces éléments sont issus de 2 questionnaires envoyés à l'ensemble des entreprises du secteur, respectivement le 8 avril 2020, auquel 41,6 % des entreprises ont répondu et le 15 mai 2020 auquel 47 % des entreprises ont répondu.

Une enquête menée par la direction études et prospective d'OPCO 2i, pour notre compte, auprès de nos 60 adhérents, pendant la période du 25 août 2020 au 14 septembre 2020 dont le taux de réponse a avoisiné 45 %, a mis en évidence les éléments suivants :

? 88 % des répondants ont des entreprises d'activité en régression à échéance de 1 an ;

? 59 % ont des entreprises de stabilité à échéance de 2 ans.

L'impact de la situation liée à l'état d'urgence sanitaire s'ajoute à une situation de crise qui nécessite un développement des compétences des salariés, notamment en matière :

? d'une pyramide des âges vieillissante (42 % des salariés ont 50 ans ou plus, 49 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté) et de l'urgence nécessitant d'assurer à la fois la préservation des savoir-faire mais aussi sa transmission. Il est impératif de netor

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 retraite mais aussi de peupler au maximum d'anticipation des départs en retraite à court terme (à titre d'exemple, une des entreprises familiales de notre secteur compte 5 départs en retraite en 2021) ;
? de l'intégration du numérique de plus en plus présente dans les différents processus de fabrication,
? de la qualité de la traçabilité de plus en plus évoquée par les

directions d'ordre, notamment au niveau de la logistique. Ce phénomène est récent dans notre secteur et perd de plus en plus d'ampleur jusqu'à devenir un prérequis à une réelle croissance ;
? du développement des métiers de production intégrant de nouvelles technologies de pointe les rendant plus productives et qui participent également à réduire la pénibilité des postes de travail et par là-même à améliorer les conditions de travail des salariés (75 % des salariés du secteur exercent un métier dans la production hors management, 25 % des salariés exercent un métier en tension).

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	FNAA CFE-CGC ; FEDECHIMIE FO ; THC CGT,

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2021

Comme suite à la CPNPI élargie branche maroquinerie, qui s'est tenue le 9 septembre 2020, et à l'élargissement de l'ensemble des obligations scellées et prévues de la branche maroquinerie (telle que définie par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels) ont été conclues, l'organisation patronale française de la tannerie maroquinerie, 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 Préfet le 31 janvier 2018, la loi « créant un dispositif de dons de jours de repos non pécuniaires au bénéfice des personnes atteintes de pathologies ou présentant un handicap » est promulguée au Journal Officiel le 14 février 2018, et est entrée en vigueur le 15 février 2018. Pour rappel, il existait déjà un mécanisme de don de jours de repos par des collègues de travail, mais celui-ci était réservé au salarié prenant d'un emploi à temps partiel (art. L. 1225-65-1 du code du travail).

Le 19 septembre 2017, la branche « Industrie des crûs et pueux ICDC n° 207 » a signé un accord relatif au don de jours de repos. Deux avenants ont été signés les 25 avril 2018 et 27 septembre 2018.

Afin de mettre en œuvre 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. Dénonciation
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.

législation, il a été décidé avec les partenaires sociaux, d'ajouter par le présent avenant, l'article 3.1 relatif à l'accord précité, issu de la loi n° 2020-962 du 8 juin 2020 visant à améliorer les conditions de travail 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 avenants 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
Dispositifs du don de jours de repos

Article 3.1 quater

Conformément à la loi n° 2020-962 du 8 juin 2020 visant à améliorer les conditions de travail et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, publiée au Journal Officiel le 9 juin 2020, le dispositif du don de jours 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 charge effective et permanente 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 est 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 est également déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt. Il est précisé qu'il s'applique immédiatement au secteur de la confection de vêtements en cuir et peaux, ICDC n° 207, branche 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 patronale ou syndicale indépendante des parties à l'accord ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.(1)

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.(2)

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation est mandaté pour accompagner au ministère du travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans tous les établissements du secteur à l'exception de ceux couverts par un accord collectif sur ce même thème

geul que s'iot luer effectif, auucne spécificité pprroe aux ersrinetpes 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 exclu de l'extension en ce qu'il conevenritt aux doiisoisptns 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 iqiuendr les mnetonis rseequis par le décret n° 2020-926 du 28 jiellut 2020 et en ptcralieur :

- ? un diaontsgic sur la statiioun 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 etegnemans en matière d'emploi et de formtioan peeolonnlsirfe ;
- ? les modalités d'information des oniatraisogns scidlanyes de salariés sntaerigais et des inunttiioists représentatives du peesnorl sur la msie en ?uvre de l'accord.

Le demnucot puet assui prévoir :

- ? les codiitnnos dnas lugslllees les salariés prnnneet lures congés payés et ulinstiet luer ctompe pnsneorl de formation, anvat ou pdneat la msie en ?uvre du ditsiisopof ;
- ? la pisre en cmtpoe des condotiins de tvaaril des salariés non concernés par l'activité pitelrae de lnogue durée ;
- ? les cntodionis dnas lusleeqls 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 drbalue d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du tiaarvl dnas la lmiite de 35 % de la durée légale. Cttee limite puet ttfouoies être portée à 45 % dnas des cas econlitpeens résultant de la stuiiotan particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre ceurvot par le document, sur décision de l'autorité administrative. La siotuatn particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le dnomuect 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 dsiitspoif prévue par le dcouenmt unilatéral.

La réduction de la durée du triaavl puet prrnde les femors suviaents :

- ? une réduction d'activité, le dnuemcot précisant la durée hdbaaoidmee mialmine de tiavral asini que les durées de taarivl apbplcealis aevc le nobmre de snaimees et les dtaes crtenparooesnds ;
- ? une sisoonpsen d'activité en iidnqunat les jruos et/ou seeinmas concernés.

Le salirae meseunl est fiononcn tuos les mios des heerus chômees.

Le doceunmt inuqide la durée puor lqulelae 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 dssioptif spécifique 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 soaicl et économique, s'il existe, diot ieiqdnur les eanmngteges pirs en fueavr de l'emploi puor une durée à mintneonr 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 eemnggnaets penvet pdrerne puiuresls formes :

- ? le rouecrs à la ftioramon (notamment par le baiis du disoptsiif du FNE-Formation qui est mobilisé dnas le cdare d'une coiovnnetn cnoulce ente le préfet, par délégation la DIRECCTE, et une etrnnespie ou ente une epsrtenire et l'OPCO, l'utilisation des CQP) ;
- ? l'engagement de ne pas rucioerr à une ature modalité d'activité pailrelte pdennat la durée d'application du deunomct sur l'activité réduite, suaf dnas les cas piremss par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 jluleit 2020 ;
- ? l'engagement de ne pas roruiecr 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 infmtioiarn au comité saocil et économique, s'il existe, tuos les 2 mois. À l'occasion des réunions du CSE, les représentants du ponnreesl penveut pseor les qtseuins rtileavss aux pstveeicprs d'activité.

Un bialn sur le rseepct des eganmgnetes prévus par le présent acocrd est tmiansrs par l'employeur à l'autorité aidianvtrmtise au monis tuos les 6 mios et, le cas échéant, anvat tuote dmendae 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 dnomeuct puet être renouvelée dnas les mêmes tremes ou aevc des mcnooitifais 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 sniipuattis 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 mdntiofoiias éventuellement apportées au ducnemot initial.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Les penaiaretrs siacoux de la barnche muariqrenoe se snot réunis puor aobdrer l'impact sur l'emploi de la paogrotiron de difficultés économiques oanebligt à une réduction prolongée de la durée du trivaal puor les epneeritrss confrontées à une réduction d'activité dbralue qui n'est pas de ntraue à cpremttrmoe luer pérennité.

Les difficultés économiques et les pitvpeceress d'activité de l'entreprise, de l'établissement ou du périmètre ceoruvt par le disoisptif sorent présentées et définies dnas le dsangtoic du dncuemt unilatéral élaboré par l'employeur.

Le présent aocrd s'applique aux strcees d'activité représentés

par les sraaingetis diudt accord, c'est-à-dire cuex définis par les conevniotns cicelvtos de l'industrie de la maiqnoirreue et de l'industrie des cuirs et peaux.

En effet, s'agissant de la maroquinerie, lros du confinement, le tuax d'activité des epesetrnirs de la mqauneririoe a femoerntt été réduit puor rriptaer prenmgverosesit à la hausse.

À ce jour, les esrnietrps de la morriueanqe ont une activité myonene de 50 à 80 %. Elles ont développé puor pairte peosvimreoirnt puor ciaetners une activité liée à la prcdtiooun de masques.

Il résulte des échanges aevc les entreprises, que l'activité de la mnriouergiae cunone aanvt la cirse sainitare de « Covid-19 » ne rdnrpeera pas au neiavu d'avant la csire avnat plureiuss timsertres vorie années.

Les epreierntss s'efforceront de préserver au miuex l'emploi malgré les pieervtceps d'activité puls réduites au myoen des fnmoiaotrs appropriées ntammonet puor firae fcae à la ré-industrialisation en Frcane de la podcuirton d'accessoires tles que les bandoulières, les poignées, les éléments métalliques (fermoirs?).

S'agissant de la tannerie-mégisserie, puor boaeucup de nos entreprises, l'année 2020 rreetsa icnrsite dnas les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pndet la crise « Covid-19 », 66 % des eerietnprss de ntroe secetur 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 mnteinau une activité, le tuax moeyn d'activité était de 18 %.

Sur le 1er tmesirrt de l'année 2020, la bsisae d'activité a oscillé etnre minos 30 à moins 50 %.

Pendant ctete période, duex eenestirtps 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 auelmecenltt en période d'observation.

Depuis la reprise, la bisase des cadmnoems asinovie 50 % y cpmoirs dnas cleels tensrmaiss par les gandrds douernns d'ordre.

Avenant du 22 mars 2021 relatif à l'annexe spécifique au champ d'activité

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDTF ; FEDECHIMIE FO ; THC CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

La présente aennxe s'applique eesculnmxiemt aux eresnetiprs eatnrnt du sectuer de l'industrie des cuirs et pueax défini par le champ d'application de la ctinneoonv cletlcovie ntaoalnie idurstine des cruiss et peaux du 6 obortce 1956 (révisée) amneieecnnt enregistree suos l'IDCC 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 streepmbe 2017 retlavie au rroefnmmect de la négociation collective, publiée au juronal ocieffl du 23 stbempere 2017, l'accord d'entreprise pirme de manière générale sur l'accord de bchnrae à l'exception des thèmes snvuait :
? sriealas mimnia ;
? cfaaoiniisclsts ;
? mlisuoiatatn des fodns de fcnamenneit du ptiarasmie ;
? miaulioasuttn des fndos de la fariotomn pofislonelesnre ;
? gnaaierts clevoiletcs de pecotitron scoiale complémentaire ;
? durée du trivaal (certaines museers seulement) ;
? CDD et crtoatns de tvarial toprareime (durée totale, renouvellement, délai de crenace et délai de tansmrssosiin des contrats) ;

Les mseerus de ropert de pieanemt des échéances sioeclas et fecilsas ou le ruecors au prêt grtanai par l'État qui glenboelamt ont été mobilisées par près de 30 % des eintesprers du seectur ne ssufinet pas à peetrmte un redémarrage pérenne de l'activité de nos entreprises.

Une enquête menée par la decoirtn études et piepstcveros d'OPCO 2i, puor notre compte, auprès de nos 60 adhérents, pdenant la période du 25 août 2020 au 14 smebrprete 2020 dnnt le tuax de réponse a avoisiné 45 %, a mis en évidence les éléments suatvnis :
? 88 % des répondants ont des pveperstscies 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 % snihaoerautet 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 proutcon à 19 % ou eocnre dnas le but de fesolimrar des pruaqites et développer des compétences, prttnaeemt la tsirsaimsonn des savoir-faire.

Face à ce constat, le diisosptif d'activité ptilleae de lnuoge durée, couplé nmmemoatt au dtipisisof FNE-Formation, poairut ptreetrme d'éviter une puls grdnae dégradation de la sioutitan économique de nos erestrneips qui prraiot entraîner des letniemincce vroe des dépôts de bilan.

Le présent aroccd se suite dnas le cdrae de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 (art. 53 notamment) et du décret n° 2020-926 du 28 jliluet 2020.

Les eienrprests ou les établissements décidant de farie aipilpocan du présent acorcd dnas le carde des dnsosiotpiis iesuss des texets précités devonrt élaborer un dcnumeot conomfe au présent acorcd et le déposer à la préfecture puor homoalogiton du dumeocnt après aivs du comité sioal et économique s'il existe.
À défaut de dueonmct rpestnecat les egnexeics du présent acorcd et des txeets mentionnés ci-dessus, les ersipeetrns concernées dneorvt négocier et cnlcuroe luer porrpe acorcd celtloicf dnas le rcepest des règles sur la négociation des acrodcs ccfloitelts d'entreprise ou d'établissement.

? CDI de cinhtaer ;
? égalité psleefnsoolnrie hommes/femmes ;
? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) trearsntf des carontts de taravil en cas de cnmahngeet de ptsatariee ;
? duex cas de msie à dsiitposon d'un salarié treamopie auprès d'une etrinsrpee uictrailsite ;
? rémunération mliamnie du salarié porté et mtnnoat de l'indemnité d'apport d'affaire

Cette primauté générale s'applique peu iptrome 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 aliatocpipn 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 ensepitrrs cieorpmss dnas son champ d'application geul que siot luer effectif. De ce fait, il ne jfuitise pas de prévoir des spniuttaoils spécifiques puor les eerrsepnits de mions de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 juin 2021

Le présent aroccd a puor oebjt les thèmes ci-après :
? jurois supplémentaires de congés et/ou preims d'ancienneté (art. 26 des caeluss ceoumms de la CCN inuditrse des cruiss et peaux, révisée le 6 jiun 2018, étendue le 10 jliluet 2020) ;
? indemnités de départ et de msie à la rtatiree (art. 19-E et F. des caslues cuonemms de la CCN isidutrne des cruiss et peaux, révisée le 6 jiun 2018, étendue le 10 jliluet 2020) ;
? indemnités de leinnemiecct ;
?? 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 juillet 2020 ;

?? pour les employés : annexe 1 « Annexe relative aux employés », articles 6 et 7 de la CCN intitulée des cirus et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ;

?? pour les TAM : annexe II « Annexe relative aux techniques et agents de maîtrise », articles 7 et 8 de la CCN intitulée des cirus et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ;

?? pour les cadres : annexe III « Annexe relative aux cadres », article 15 et son arrêté du 5 février 2021 et article 16 de la CCN intitulée des cirus et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020.

Il est précisé que tout élément supérieur ou favorable aux salariés, dans les décrets cités ci-dessus, qui ne serait pas mentionnés dans le présent texte et qui figurait dans la CCN intitulée des cirus et peaux 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 jours supplémentaires de congés seront accordés aux ouvriers, employés, TAM, et cadres selon les modalités suivantes :

- ? pour 10 ans d'ancienneté : 1 jour ;
- ? pour 20 ans d'ancienneté : 2 jours ;
- ? pour 30 ans d'ancienneté : 3 jours ;
- ? pour 40 ans d'ancienneté : 4 jours.

Ces tranches ne sont pas cumulatives.

Ces jours pourront être pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Par ailleurs, la prise de ces congés est subordonnée à la présence des salariés au travail la veille et le lendemain des dates prévues pour leur congé, sauf maladie ou accident reconnu par la sécurité sociale ou absence préalablement et dûment autorisée.

b) Prime d'ancienneté

Les jours supplémentaires de congés mentionnés au point a) du présent article pourront être remplacés par une prime dont le montant sera équivalent au nombre de jours accordés selon l'ancienneté acquise.

Une combinaison des 2 dispositions décrites aux points a) et b) du présent article est également possible dans les mêmes limites que celles décrites précédemment.

Il appartient à l'entreprise de choisir le mode le plus approprié, en fonction des circonstances liées à l'organisation du travail.

Dans le cas où les jours supplémentaires de congés sont remplacés par un usage, un accord d'entreprise, une décision unilatérale ou une convention par une prime d'ancienneté, c'est ce dernier qui prévaut et les congés d'ancienneté prévus par la présente annexe n'auront pas vocation à s'appliquer. Il en sera de même pour le cas où l'entreprise accorde des jours d'ancienneté et une prime d'ancienneté.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un salarié ne peut pas cumuler les avantages prévus par un accord collectif, un accord de branche et par son contrat de travail dès lors qu'ils ont le même objet et la même cause. Dans ce cas, seul l'avantage de plus favorable s'applique.

Pour les salariés présents à l'effectif avant la mise en place de cette nouvelle disposition et ayant bénéficié de jours supplémentaires de congés plus favorables que ceux décrits ci-dessus, ils seront conservés et figés. Ils ne pourront pas bénéficier de la période initiale.

Lorsqu'au titre de cette nouvelle disposition, ils auront droit au supplément, le niveau du quota leur sera attribué.

Article 5 - Indemnité de départ à la retraite *En vigueur étendu en date du 27 juin 2021*

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est de :

? pour les ouvriers : 1 mois si l'ancienneté de services comptés est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;

? pour les employés : 2 mois après 1 an de présence ;

? pour les TAM : 3 mois ; (1)

? pour les cadres : 4 mois.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, et cadres est fixée à :

? à partir de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire ;

? à partir de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire ;

? à partir de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire ;

? à partir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire ;

? à partir de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire ;

? à partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité sera plafonnée à 6 mois de salaire. Ces tranches ne sont pas cumulatives.

L'indemnité de départ à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite générale et complémentaire le cas échéant.

(1) Les 4e et 5e alinéas sont exclus de l'extension en ce qu'ils concernent les dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Article 6 - Indemnité de mise à la retraite *En vigueur étendu en date du 27 juin 2021*

La retraite à 70 ans n'est pas considérée comme un incenctement ; en conséquence, l'indemnité de licenciement n'est pas exigible. Trois mois avant qu'un salarié atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur devra informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Lorsqu'il enverra ultérieurement y mettre fin, il devra également l'en avertir 3 mois à l'avance. En tout état de cause, après 70 ans, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, ingénieurs et cadres est fixée à :

? 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 10e année ;

auquel s'ajoute :

? 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Article 7 - Indemnité de licenciement *En vigueur étendu en date du 27 juin 2021*

a) Généralités

Le licenciement ouvre droit, sauf faute grave/ lourde du salarié, à une indemnité de licenciement dont le montant et les modalités sont fixées par catégorie professionnelle.

L'indemnité de licenciement pour le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

? soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;

? soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et avantages exceptionnels ou annuels sont pris en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps partiel avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps partiel et à temps plein.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

b) Pour les ouvriers (1)

En cas de licenciement et quelle que soit la rupture 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 aeurts cas.

Toutefois, ces dotsinisoips ne snot acipillbpaes que si la loi, la convention, l'accord collectif, le ctnaort de trvaail ou les uagges ne prévoient pas un préavis puls lnog ou des ciotninos d'ancienneté inférieures.

Lorsque l'employeur srea amené à noieiftr son limieenecnt à un salarié aevc un préavis de 2 mois, suel le pemirer mios srea travaillé lqurose le salarié 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 mniiumim égale à 1 mios de saarlle effectif.

Quelle que siot la durée du préavis, le lmeiniecnct srea notifié par ltrtee recommandée aevc accusé de réception.

En cas de licenciement, en paucietlur lusorqe le clrtulaboear a trouvé un nueovl emploi, teotus facilités lui snerot accordées sur jiatucoisftin puor lui petretme d'occuper ce neovl emploi.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des duex 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 aecnbsse payée de 2 huerees est autorisée par journée de tarvial eftfcief enttant dnas le préavis dû en cas de licenciement. À la ddemane de l'ouvrier, les hruees lebris peunvet être bloquées. Le nrorme total d'heures d'absence autorisées puor rherhcece 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 auuqel s'ajoute 1/3 de mios de srlaae par année d'ancienneté au-delà.

Ces trachnes d'indemnité de lieeminccent ne se cnumleut pas etrne elles.

c) ? Puor les employés(1)

En cas de rrtpuue 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 rcehheercr un emploi, les employés snot autorisés, peadnt la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, padennt un nmrbre d'heures égal par mios de préavis à la durée du tarvil hrdidmaoabee dnas l'établissement.

Ces aneebscs ne drnnoent pas leiu à réduction des ainmeepotpnts et les huerees non utilisées ne sronet pas payées en sus.

En cas de licenciement, en puiliaertr lrsuoqe le cltruoebalor a trouvé un nuevol emploi, tteous facilités pislsebs lui snreot accordées sur jtfituicsoan puor lui pettmrere d'occuper ce nvuel 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 saarlle par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auuqel s'ajoute 1/3 de mios par silarae par année d'ancienneté au-delà.

Ces tancehrs d'indemnité de lemiinccenet ne se cumeulnt pas enrte 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 rechhrer un emploi, les calrabortuoers snot autorisés, pndeat la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pndet un nrorme d'heures égal par mios de préavis à la durée du tairavl hobmdedairae dnas l'établissement. Ces ascenebs ne dnroont 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 nratue et, d'une façon générale, tetuos les seomms déclarées au trtie de l'impôt faaoiiftrre sur les tinremetas et salaires.

En cas de licenciement, en peiltcraur losqure le crelobtlaoaur a trouvé un nuevol emploi, totues facilités posseilbs lui snreot accordées sur juitaftcisoin puor lui prtmtree d'occuper ce nueovl emploi.

L'indemnité de licenciement, discitnte 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 piartr de 30 ans d'ancienneté et au-delà : 1/4 de mios de sliaae par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans aqeul s'ajoute 1/3 de mios par srlaae par année d'ancienneté au-delà.

L'indemnité de licenciement, appliquée à ptarir de 30 ans d'ancienneté ne se cmuule pas aevc cleles aiécucqss dnas les tncehrs précédentes.

Par ailleurs, le mntanot de l'indemnité qui résulte de l'application des doosiistins ci-dessus srea majoré de :
? 15 % lusorqe le cutaollbeaorr intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
? 20 % loqruse le cbeoutloarlr intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans ;
au juor de la rrtuupe ectiffeve du cnatort de travail.

e) ? Puor les cadres

En cas de rprtruuu du cantrot de travail, suaf en cas de ftuae grave/ ldruoee ou de force majeure, la durée du préavis réciproque srea de 3 mois. Toutefois, dnas cientes cas, une durée différente purroa être fixée par acrodcs particuliers.

Le préavis drvea être notifié par écrit.

Il pnerd eefft à coetmpr de la dtae de première présentation de la lttere recommandée.

Pour rccerehehr un emploi, les cedars snot autorisés, peadnt la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, panndet un nmobre d'heures égal, par mios de préavis, à la durée hdeaidromabe du tvialal 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 défailante drvea à l'autre une indemnité égale au mtanot de la rémunération tlaote cnnosraordept à la durée du préavis rtinseat à courir, suaf reinniocaoon tllaee ou ptaierlle par acrodcs ertne les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, louqrse le crade srea dnas l'obligation d'occuper immédiatement le nuveol elompi qu'il a trouvé, il pourra, à cmpeotr du 2e mois, après en aiovr avisé son employeur, quttier l'établissement snas aoivr à peyar l'indemnité puor ioebsoiarvtn du préavis prévue à l'alinéa précédent. Le calcal de la meynone mleuenlse des anenttoimpeps icurlna les

primes, gratifications, intéressement, pirciaitpotan ctrtleaconus et aanvgtae en nrtuae et, d'une façon générale, toutes les smoems déclarées au trtie de l'impôt friartioafe sur les temtteniras et salaires.

L'indemnité de licenciement, ditintsce du préavis, srea de :
? jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 5/20 de mios par année de présence ;
? etrne 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 linenmeiccet ne pruroa pas dépasser 14 mios d'appointments.

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 rpruue eiftvfcce du cntarot de travail.

Il est rappelé que le clacul de l'indemnité de lnmeecceit puor cette catégorie de ponrensel s'effectue en considérant cqauhe période d'ancienneté cmroe des taencrhs différentes que l'on cullcae scimeeusnvecst puor obinetr l'indemnité totale.

(1) *Le b et le c snot étendus suos réserve du rescept des dptosiinois de l'article R. 1234-2 du cdoe du taiarvl d'une prat et du pipcrnie d'égalité de tneaeirmtt des salariés tel qu'affirmé par la jsrudrneuip de la cuor de csoatain (Cass. Soc. 15 mai 2007, n° 05-42.894), d'autre part.*
(Arrêté du 1er jeuillt 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 dstonpioiiss légales et réglementaires en vigueur, le présent acocrd frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des ornogainstas représentatives, des scvereis du mnisrite chargé du tivaarl et du secrétariat-greffe 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 defsuirr 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 jnaievr 2019, le camhp d'application de la cnoioetvnn cieovlttce ntaoinale (CCN) de l'industrie des ciurs et puaxe a été fusionné aevc cueli de cvotinonen clecotivle naloniate des iuenritdss de la maroquinerie, des altcries de voyage, chasse-sellerie, giarinee et baciteres en cuir.

Conformément aux dpsoioiisnts de l'article L. 2261-33 du cdoe du travial ci-après, cttee fisoun des cmaphs d'application enratnie l'obligation de mtetre en pclae des situaiptolns cmroeuns dnas un délai de 5 ans à ctopmer de la dtae d'effet de la fuoish ou du regroupement.

« Arictle L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? Arlitce 25 (V)

En cas de fuioish des cpmhas d'application de pueisulrs cnoneivonts cvtleioelcs en aplaicotipn du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de clounisocn d'un aroccd ctleoilcf rgornapuet le cmhap de prlesuius convnoteins existantes, les stilitaunops cvtonoeninllnees aealbcipils avant la foisun ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des stoniitauis équivalentes, snot remplacées par des snutpioaltis communes, dnas un délai de 5 ans à cotmper de la dtae d'effet de la fuioish ou du regroupement. Pdenant ce délai, la bcnarhe iusse du rueemgrpoet ou de la fosiun puot miinentar plesruuis cenoovtnnis collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la rtiuarustcoertn des bacenrhs professionnelles, les différences toerriamps de ternimaett etrne salariés résultant de la fousin ou du rgoerneemupt ne peevnut être umeetnltit invoquées padennt le délai mentionné au pmreir alinéa du présent article.

À défaut d'accord cnlcou dnas ce délai, les saioipiuntlts de la ctneinovon cilvetlcoe de la brhacne de rtataheecmnt s'appliquent. »

Pour autant, et aisni que l'a rappelé le coinesl cuntoetitsnonil dnas sa décision du 9 normvebe 2019, ces dpoisoinitos ne fnot pas oalsbtce au minatein ou à l'adoption de sttnauoipilis spécifiques régissant des suiotinats distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rphepcomeant les oonagrasiiitns sacyieldns et pislseonrlephones représentatives de bcenahr de l'industrie des cirus et paeux et de la munigrroaie ont cnclou le 19 décembre 2019 un aorccd mntteat en place une CNPPI commune.

Cet aorccd prévoit que l'ouverture de négociation destinée à pnivarer à la définition de siiapuoltnts cnmemuos au camhp fusionné asini qu'au cetnnou 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 aorccd ont souhaité se retorcenr aifn de civneonr d'une anexne spécifique au champ d'activité de l'industrie des cirus et peaux, lros de la réunion de la CPPNI élargie de la bnarhe miaaerquoire du 22 mras 2021, à laequelle l'ensemble des oasanitrginos saycdleins et pralonetas de la bhnrace muirioenaqre ont été conviées.

Cet aorccd vsie à pérenniser et à sécuriser les spécificités sciloaes rvteealis aux jorus supplémentaires de congés et/ou prmeis d'ancienneté, aux indemnités de départ à la retratie et aux indemnités de licenciement.

Ces stpiiaonltus cnrsnecaot des atageavns soicuax perorps au steecur d'activité de l'industrie des cruiss et peaux.

C'est dnas ces cdtioinons qu'il a été arrêté ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAACFE-CGC ; FS CDFT ; Fédéchimie FO ; THCB CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

La présente axnene s'applique eexmuecvlinst aux eniresretpis

relevant du secteur de l'industrie des cuirs et peaux définies par le chapitre d'application de la convention collective nationale inscrite des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 (révisée) aménagée en 2007.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- ? salaires minima ;
- ? conditions de travail ;
- ? statut social des fonds de pensionnement du personnel ;
- ? modalités de versement des cotisations sociales complémentaires ;
- ? durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- ? CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de préavis des contrats) ;
- ? CDI de carrière ;
- ? égalité professionnelle hommes/femmes ;
- ? période d'essai (conditions et durée de renouvellement), transfert des cotisations de travail en cas de changement de travail ;
- ? deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- ? rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire ;

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

Article 2 - Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties au présent accord précisent que le présent accord s'applique de façon intégrative à tous les établissements existants dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- ? suspension du contrat de travail (art. 21 de la convention collective nationale des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
- ? maladie, accident (art. 21 bis de la convention collective nationale des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
- ? article 3, annexe I : avenant relatif aux employés ;
- ? article 4, annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ;
- ? articles 9 et 10, annexe III : avenant relatif aux cadres ;
- ? maternité (art. 21 ter de la convention collective nationale des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
- ? article 4 bis, annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ;
- ? article 11, annexe III : avenant relatif aux cadres).

Il est précisé que tout élément supérieur ou contraire aux salariés, dans les domaines cités ci-dessus, qui ne s'applique pas mentionné dans le présent texte et qui figurerait dans la convention collective nationale inscrite des cuirs et peaux révisée le 6 juin 2018, s'appliquerait.

Article 4 - Suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

Les absences motivées par un cas de force majeure ne constituent pas, dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires, une rupture mais une suspension du contrat de travail, non plus que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale.

L'employeur devra être avisé préalablement de ces absences dans les délais des puls brefs et elles devront être notifiées par écrit au maximum dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Elles

devront être justifiées par un certificat médical ou un arrêt de travail.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident de travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant les temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

L'absence prolongée, non motivée ni justifiée, est susceptible de constituer un motif de sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement disciplinaire, selon le contexte.

Article 5 - Maladie, Accident

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2021

1. ? Ouvriers

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les ouvriers/ employés bénéficieront de prestations sociales de la sécurité sociale et des 3 jours de carence pour les ouvriers, ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participent l'employeur dans les conditions suivantes :

- ? de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- ? de 6 à 10 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
- ? de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
- ? de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;
- ? de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
- ? de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
- ? de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 90 jours suivants 66,66 % (1).

Les prestations mensuelles sont calculées sur la base du salaire de référence au moment du diagnostic de la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée de l'ancienneté de l'intéressé lui-même au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée de l'ancienneté de l'intéressé lui-même au début.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation concernent le premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des arrêts de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période maximale de 12 mois, préalablement le fonctionnaire de l'entreprise et si le représentant définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une incapacité ; une procédure spécifique devra être respectée.

2. ? Employés

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les employés bénéficient de réductions mensuelles, dans les conditions suivantes :

- ? de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- ? de 6 à 10 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
- ? de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
- ? de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;
- ? de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
- ? de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
- ? de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % (1).

Les aménagements pendant la période d'absence sont réduits chaque mois de la valeur des prestations de base en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- ? de la sécurité sociale ;
- ? de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quantité correspondante aux versements de l'employeur ;
- ? des indemnités versées par les compagnies d'assurance ou l'assurance. Dans ce cas, les versements ne sont payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assureur et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les cotisations nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus donnent lieu à la déclaration de la part de l'intéressé.

Les versements mensuels sont calculés sur la base du salaire du début des années de la maladie.

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

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation crouent à coté du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période globale de 12 mois, partient le fonctionnaire de l'entreprise et si le ramassement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une incapacité ; une procédure spécifique devra être respectée.

3. ? Techniciens et agents de maîtrise

À partir d'un an d'ancienneté, les salariés reçoivent de cette catégorie ne se voit pas attribuer les jours de carence, en cas d'arrêt maladie et/ ou accident non professionnel.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les salariés reçoivent de cette catégorie continue de versement de prestations de base

déduction des cotisations journalières de la sécurité sociale ainsi que des cotisations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

- ? de 1 à 4 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- ? de 5 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- ? de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 40 jours à 66,66 % ;
- ? de 10 à 25 ans d'ancienneté : 4 mois de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler(a) ;
- ? de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 80 jours à 66,66 % ;
- ? de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 90 jours à 66,66 % (1).

Les versements mensuels sont calculés sur la base du salaire du début des années de la maladie.

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

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, pas dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation crouent à coté du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période globale de 12 mois, partient le fonctionnaire de l'entreprise et si le ramassement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une incapacité ; une procédure spécifique devra être respectée.

4. ? Cadres

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, le cadre continue à percevoir ses cotisations de sécurité sociale et de cotisations journalières de la sécurité sociale et de cotisations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur, dans les conditions suivantes :

- ? après 1 an d'ancienneté continue : 3 mois à plein tarif ;
- ? après 5 ans d'ancienneté continue : 4 mois à plein tarif ;
- ? après 10 ans d'ancienneté continue : 6 mois à plein tarif (1)(a).

Les versements mensuels sont calculés sur la base du salaire du début des années de la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de 12 mois consécutifs à partir de la date du premier arrêt, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période de 12 mois consécutifs, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation crouent 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 acceitnds de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maialde prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période gsilntae de 12 mois, puerbntart le ftnnncomeionet de l'entreprise et si le rplneameecmt définitif du salarié était nécessaire, arlos l'employeur arua la possibilité de leeicincr le salarié. Ctete possibilité ne s'applique pas dnas le cas où le salarié est aeittnt 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 mialade 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 aicen emploï ou un elopmi similaire. Cette priorité srea cqdaue si l'intéressé rfsuee la première ofrfe de réemploi.

Au cours de l'absence puor mdalaie ou accident, la rtrupe du ctornat de tvriaal puet inivteenrr puor tuote atrue casue étrangère à la mdaalie ou l'accident, nnatmmeot en cas de Incineecmeit ceciolttf dnas les cionondtis prévues aux alitreCs 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 afoecftin entraînant une incapacité de tavrail (art. L. 1226-1 du cdoe du travail)

(a) Les 44e et 58e alinéas de l'article 5 snot étendus suos réserve du rcesep des airtels L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du cdoe du tairavl rfiteals au meinaitn de sraliae dnol le mttnaot est conditionné à l'ancienneté, et conformément à l'article L. 2251-1 du même cdoe rilatef à la hiérarchie des neomrs enrte dsioiispitns 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 smtprbeee 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 ctoidnos définies au pnoit 3 de l'article 5 de la présente annexe.

3.?Cadres

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées pevnreorct leurs aetemipnptons pednant la période de luer congé légal de maternité dnas les cdontionis définies au pniot 4 de l'article 5.

(1) Actlire étendu suos réserve du recespt de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 smtbppeere 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 dtspioiinsos 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-greffe du cseoinl de prud'hommes.

Il eenrtra en viuuger à la dtae de son dépôt.

Le présent accord srea communiqué aux eeerrptsnis par cirrueor électronique. Il arredeianptpa 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 clovlicete nlntaaie de l'industrie des ciurs et paeux a été fusionné aevc celui de cvetioonnn cclotileve nlitaonae des isieudntns de la maroquinerie, des altrices de voyage, chasse-sellerie, ganirieie et btecalres en cuir.

Conformément aux dpiithnossois de l'article L. 2261-33 du cdoe du traiaavl ci-après, cette fouisn des chapms d'application entraîne l'obligation de mttree en pclae des situlntoaiPs cmuones dnas un délai de 5 ans à competr de la dtae d'effet de la fisuon ou du regroupement.

« Alcirte L. 2261-33 ? création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? ariclte 25 (V)

En cas de fuison 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 rrpnouaegt le camhp de psiuelrus cinvetnonos existantes, les stiaoputlns 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 foisun ou du regroupement. Pnadnet ce délai, la bncarhe isuse du rgeenrepmuot ou de la fisuon puet maeinitnr puluseris cotenovnnis collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la ruocrtisueatrtn des bhaenrcs professionnelles, les différences traperioems de tirtmaneet etrne salariés résultant de la fouisn ou du rurogneepmet ne peenuvt être ueietmlnt invoquées pdeannt le délai mentionné au piemrer alinéa du présent article.

À défaut d'accord cloclu 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 maieitn ou à l'adoption de saiupttilons spécifiques régissant des satituinos distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce recmparheonpt les oiagsnriatons seiydanlcs et polelsreinfoens représentatives de bcanhers de l'industrie des curis et paeux et de la miarneuqiore ont conclcu le 19 décembre 2019 un aocrd mnattnt en pclae une CPNPI commune.

Cet aocrcd prévoit que l'ouverture de négociation destinée à parvenir à la définition de saiuottplis cmuones 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'issue du délai de 5 ans.

C'est dnas ces conditions, que les priates au présent acrcod ont souhaité se renncoetrr aifn de cnoenivr d'une annexe spécifique au cmahp d'activité de l'industrie des crius et peaux, lros de la réunion de la CPNPI élargie de la brnhace moqairneurie du 22 mras 2021, à lqaleule l'ensemble des otasogms seidlynacs et palatonres de la bcrhane moueiiaqrne 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 actdinces et à la maternité.

Ces sloinptituas csnnoracet des aveagtns 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 prteais cninenenovt du présent arccod destiné à permrttee
aux erseenrpts santaiouht mertte en pacle un doiipitssf
d'épargne saalarlie de dpoisesr d'un ttxee aicblpape en l'état.

Dans ce cadre, les dfotiispsis proposés par la bcnarhe
cnopnnement :

- ? un doisipitsf d'intéressement (annexe 1) ;
- ? un diiisipotsf de poirptiatcain aux résultats (annexe 2) ;
- ? un paln d'épargne irptirnsreteens fnaasit état d'organismes
ficerninas sélectionnés par la bcnarhe (annexe 3).

Chacun de ces dispositifs peut être déployé au sein des entreprises de la Branche selon les principes et les modalités décrites au sein du présent accord.

Article 2 - Principes directeurs
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent aorccd de bhrnace a été adopté à l'aune des ofetjbics suivants.

? Caractère facultatif : le présent article revêt un caractère facultatif pour les entreprises. Il n'impose aucune obligation supplémentaire autre que celles résultant d'ores et déjà de l'application de la loi.

Dans ce cadre, il est rappelé que la mise en place des dispositifs d'épargne salariale est tributaire à l'exception du régime de capitalisation qui est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, et du plan d'épargne salariale pour toute entreprise soumise à la mise en place d'un dispositif de participation.

Il est également précisé que chacun de ces dispositifs proposés peut être mis en place indépendamment des autres.

? Atiaaadpnt : les dtspiifsiors d'épargne srlrlaaaé proposés dnas le
carde du présent accord de bhncare s'adressent au puls gnard
nbmroe d'entreprises et de salariés, et ce aifn de ftiicealr luer
doifusifn conformément aux oftiecbjs assignés par les pouirovs
publics.

À cette fin, les eesrernitps peunevt chsoiir ernte différentes « oimptos » proposées dnas ccnuhae des anexens aifn de riteenr cllees qui lrues cvnnieniot le mieux au reagrd de luer activité et de luer satutioin (choix des critères petmtent de clcular l'intéressement, ciohx des critères pntatent de clcular les pierms indlvieuecls des salariés?).

? Simplicité : les dipsfitosis d'épargne sailalrae proposés par la bncahre pevenut être déployés dnas les etspereinrs sloen 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 cnaenorddsopt au dtpiissof qu'elle sitoahue mterte en place (annexe 1 puor l'intéressement, aennxe 2 puor la participation, anxxee 3 puor le

paln d'épargne interentreprises).

En deuxième lieu, l'annexe est adoptée en respectant les formalités suivantes :

? dnas les eerriensps de monis de 50 salariés, l'annexe est adoptée dnas le cdrae d'une décision unilatérale, après itnfrooaimn du comité soacil et économique le cas échéant anssi que des salariés ;

Quand les entreprises de 50 salariés et plus, l'annexe est adoptée par voie d'accord selon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord avec le comité social et économique, ou par voie de majorité des deux tiers du personnel en cas de demande conjointe de l'employeur et si elles existent des organisations 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 mriquoieunare (IDCC 2528)

Cet acrocd s'applique en Frcnae dnas l'ensemble des irstidiuens de la maroquinerie, aiterlcs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, beartlcs en ciur nmeemnoarlt visées par la nmenulaotrce de l'Insee suos le numéro : 1512Z et situavns (à l'exclusion des cioroeurs en cuir, aicetlrs dvreis en ciur à usaegs techniques, seleelms et talons en ciur puor chaussure) ansii que dnas les areuts activités citées ci-dessous en drhoes de ttoue nomenclature.

Des fraacotbiins visées suos ces rqburies snot nmotanet
cemipsros les fnbicrtioaas stvuineas : alictres de bearru ; aeilctrs
de casshe et pêche ; ailctrs puor cinhes et caths ; arclties de
sellerie-bourrellerie ; arclteis de slrleeie automobile/marine ;
attaché-case ? pilote-case ; baudriers, équipements militaires,
ceuentirs ciur ; boîtes et creotffs en ciur et aeurs ojbets habillés
de ciur ; btcralles puor mortne ; caarbtltes ? scas d'écoliers ; étuis
chéquiers ; étuis à cfles ; étuis drveis de pteite mianueioqre ;
étuis spécifiques jumelles, arppalies de pgaoptihrohe ; mlales ?
cnnetats ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
petulfilroees ; porte-monnaie ? besrous ? porte-billets ; porte-
habits ; scas dames/fillettes ; scas hmoems ; scas de sport ; scas
de vygoae ; scas spécifiques photo, aivuusedoil ; saecohcs puor
cylecs et mtlyoeccos ; serviettes, porte-documents ; trsusoos de
ttltoee ; tsousres de pitete maueqrorine (maquillage, manucure,
couture) ; tssoreus d'écoliers ; viealss ; vanitv-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 industries de la maroquinerie, alcatras de voyage, chausserie, sellerie, gainerie, blanchisserie en cuir, d'une part, et celle de la gainerie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fouille des conventions conventionnelles, JORF n° 162 du 10 mai 2017).

Secteur instdurie des crius et pueax (IDCC 207)

Le présent accord s'applique également dans les entreprises de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, tréfilerie de peaux mégies, fabriques de courroies, de cuirs industriels, de gants et autres de peaux et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français.

Article 5 - Suivi
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent aorccd fiat l'objet d'un suvii au minimum d'une fios par an par la CPPNI plénière (grand champ).

Préalablement à cette réunion de suivi, la commission s'est réunie le 10 mars 2016 pour discuter des modalités de mise en œuvre du projet de loi. Elle a également tenu une séance le 17 mars 2016 pour examiner les propositions de la Commission nationale de l'évaluation et de la transparence de l'investissement étranger.

L'organisme rtneeu par la cmissomoin prariitae à l'issue de la procédure de msie en corcnuecrne est l'assureur Genreali ptrnreiaae de Kleisa prévoyance.

Le coihx des orminsaeags gaieenriosnts srea réexaminé tuos les 3 ans.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent aroccd 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 pératis (annexes) dtictiesns et dibsevilis les uens des autres, ccahune puet être révisée ou dénoncée snas que clea afeftce les autres, ni le reste de l'accord.

Le présent aorccd est allbpaicpe à ctoepmr de sa sntgruaie suos réserve des disoiipnsts 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 rltaeves à la nturæ et à la validité des cnoenitoivs 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 bhcanre par vioe de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, nmaonmett en matière d'épargne salariale, s'intégrera auqtimaetomnut et de pelin diort au présent accord.

Le présent arcocd a été fiat en un nmobre suifafnst d'exemplaires puor être notifié à chunace des osntagiaaonrs représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du dirot d'opposition.

Le présent acocrd est déposé au ministère en carhge du tvarail ansii qu'au secrétariat-greffe du cosinel des prud'hommes de Paris.

Les ptaires staeriigans dedneamnt l'extension et l'agrément du présent acocrd et de ses annexes le puls rmpdeaniet psoilsbe au msnrthie en cgræhe du travail.

Il ariteanrpdpa à l'entreprise, si elle décide de farie atcpolaipin du présent acocrd et de ses annexes, de les duisfehr 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 csscroanie et la tsntarmroaiofn des eriereptsns du 22 mai 2019 tllees que modifiées par la loi d'accélération et de saifpicltmoiin de l'action plbuivon du 7 décembre 2020, les oagnioainrsts liées par une coennitvne cilvcetole de bchrnae deinvot eagengr une négociation sur la msie en ?uvre d'un dtsiosipif d'épargne sillaraae anvat le 31 décembre 2021.

Les otigaoisnrnas de la bnahrce ont examiné cttee qeosuitn lros de piruluess réunions platearris à prtair d'un pjoret présenté puor la première fios le 8 sembptere 2021.

C'est dnas ce cdare que snot adoptés le présent aroccd et ses anxeens cnomeaprtnt anisi l'ensemble des éléments reqius par la réglementation puor disepsor d'un accord ceopmlt et opérationnel.

Annexes

Article - Plateforme de téléprocédure

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Plateforme de téléprocédure

Fait à ???, le ???

Madame, Moseniur le directeur,

Notre entrripiese aqlippue la cneovontin coectlivle naalitone ???

Au sien de celle-ci frgiue un acorcd cttllcoief raetlif à l'épargne salariale.

Nous avnos décidé d'adhérer et d'appliquer cet aorccd cecotillf solen les modalités staunevis :

? en conséquence, nuos vuos notifions, ci-joint, le diossiiptf d'intéressement alplacibe à ntore eierertspne à cptmeor du ??? ;
? nuos vuos notifions, ci-joint, le dtiipsoisif de pttpriicaaoin aacpbplile à nortre erptinsree à cmopter du ??? ;
? nuos vuos notifions, ci-joint, le paln d'épargne qui srea apaplcbile à nrote eteinsrrpe à cotmper du ???

Sont annexés au présent crrieuor les dnmuteos rifletas aux FPCE et ttiers de SCAIV stnaivus : (à compléter)

Nous vuos rcernimeos 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
Intéressement

Entre :

??L'entreprise (la société) ??? située à ???, représentée par Mme/M. ???, aniasstg en vretu des piovuors 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 oiaaainsgrntos snicyiedals 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 memebtrs 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 stuie d'un vtoe (dont le procès-verbal est jnoit au présent accord) qui a rllceiuei la majorité des duex tiers, ltadie raoittfcian intervenant, le cas échéant, siute à une daedmne cootjinne effectuée par la dieircton de l'entreprise et le comité siaocl 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 dstoiippsf d'intéressement est adopté sur le fdmneeont de l'accord de bnchrae clcnou sur le même thème, aifn de fseavorr l'intéressement des salariés aux résultats ou aux

prévoient de l'entreprise.

Les icutradens de cacull ont été rtueens aifn de refléter au muxe ces résultats ou performances.

L'intéressement présente un caractère clichecotf et aléatoire ; il ne se sstbutiue à aucun des éléments de saarlle en veuguir ou qui drienaveendt oaribieotgls en vtreu des règles légales ou contractuelles.

Il est ici rappelé que les erptesrneis dionvet être en mseure de jiifuestr du rpeest 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 dspiotiisf ;
- ? les modalités d'intéressement reutnees ;
- ? les critères et les modalités srnvaet au clucal et à la répartition de l'intéressement ;
- ? l'époque des vteesmners ;
- ? les modalités d'information cetovlicle et indillviuede du prnseeol ;
- ? les procédures cnoveauens 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 eceirecxs sociaux.
- ? Toirs exeireccs sociaux.
- ? Qartue eiecxrecs sociaux.
- ? Cniq eircececs 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 iusss du présent dispositif, les salariés catonpmt au mnios trois mios d'ancienneté ctinoune ou dnoitnisue dnas l'entreprise. L'ancienneté rseique pernd en considération tuos les cttrnaos exécutés au cours de l'exercice de cclaul et des 12 mios qui le précédent.

(Option disponible) Si l'entreprise eioplme monis de 250 salariés :

Le présent dstpoiisif bénéficie également aux maniardetas saiuocx de la société ou au deniagirt d'entreprise non salarié anisi qu'à son coninjt dès lros qu'il a le sttaut de cjnnioot cllatebauoorr ou de cnoiojt associé dnas les codnontiis définies par la réglementation. Il en est de même puor le pintaearre du cheh d'entreprise lié par un ptace civil de solidarité s'il a le satutt de cnniojt coatreouallbr ou de cioonjnt associé.

Article 4 - Modalités et calcul de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

4.1.?La furlome de caclul de l'intéressement est définie cmome siut (sélectionner l'option retenue)

??Le système d'intéressement rpsoee sur le pipicrne d'une piocapatiritrn coclitleve solen le rprpaot du résultat d'exploitation par rrrpaot au crffhie d'affaires HT de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à pratir de la rqbriuee cterpdosraonne sur la laisse fiscale.

Si ce résultat d'exploitation représente au minos 10 % du cfirfhe d'affaires HT, l'enveloppe d'intéressement srea égale à 10 % de ce résultat.

??Le système d'intéressement rpeose sur le pncriipe d'une pairtaptiicon ccelvtloie seoln le ropapt du résultat d'exploitation par roaprpt au crffhie d'affaires HT de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à patirr de la rbuiuqre cnpoorrsatedne sur la lssaie 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 sauait en tuot état de cuase excéder 20 % du ttaol des sairaels bturs et, le cas échéant, de la rémunération ou du renevu psoefoinesrnl des miaadtnres sauciox tel qu'il est défini par la loi c'est-à-dire tel qu'il est imposé à l'impôt sur le revnevu au trite de l'année précédente.

4.3.?L'enveloppe d'intéressement est calculée déduction fiate de la réserve spéciale de pioctarpiatin éventuellement due au trtie 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 tvaialr 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 cnotrat de trviaal consécutives à un andcceit du tavairl ou à une mliadae penlolesfonrise (à l'exception des atidccens de trejat et des rehucets deus à un acdnecit du tvaialr ivnrneetu chez un précédent employeur), des périodes d'activité prliteale ou de qtunaaiarne dnas le crade de la pandémie, des congés aelnns payés, des juros de réduction du tpems de travail, des congés cvneotoenilnns iivnddlues et colfticles cmoe les congés puor ancienneté et les congés puor événements 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 cheh d'entreprise anisi que son cjooont dès lros qu'il a le suattt de cinnoojt cutlebaaoarl ou de cionnot associé), la répartition tient cmptoe de la rémunération aneunlle ou du reevnu psonfiesnerol imposé à l'impôt sur le rnevu de l'année précédente plafonné au nveiau 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 tvaialr eceffitf 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 ssoepsiunn du coatrnt de taiavrl consécutives à un anciedt du tiavarl ou à une mdlaaie pseorsllnofinee (à l'exception des acitndces de tarjet et des rceetuhs deus à un accdenit du tiavarl ivnrtevenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité piraltele ou de qnariatunae dnas le cdrae de la pandémie, les congés anelnus payés, les jours de réduction du tpems de travail, les congés coevnenilnns idildivuens et ceciltlfs comme les congés puor ancienneté et les congés puor événements familiaux, les asnbeces puor ffoatirmn dnas le cadre du paln de développement des compétences?, aisi que toute nlueovle aesncbe ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de tvaialr à tmpes 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 potara des hueres travaillées par le salarié 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 duex critères s'entendant sleon les modalités définies précédemment.

??Proportionnellement à 60 % des selaairs butrs perçus et à 40 % de la durée de présence, ces duex critères s'entendant sloen les modalités définies précédemment.

??Proportionnellement à 40 % des slaeias burts perçus et à 60 % de la durée de présence, ces duex critères s'entendant solen les modalités définies précédemment.

Le matnont des prmies inieldiuvelds ne saruait excéder une smome égale aux toris qutras du polfand aneunl renteu puor le calucl des cntsiaotios de sécurité sociale.

Ce paolfnd est calculé au patorra du tepms de présence en cas d'entrée ou de strioe des eifftecs au cours de l'exercice.

Le matnnot non versé en aoplcitaipn 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. Ttuoe smome versée aux bénéficiaires en aiaioctplpn de l'accord d'intéressement au-delà du drineer juor du 5e mios svuinat la clôture de l'exercice pudoirt un intérêt de rrtaed égal à 1,33 fios le tuax fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 smrbpatee 1947 prantot stutat de la coopération. Ces intérêts, à la crghae de l'entreprise, snot versés en même tmpes que le prncipial 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 ptraie 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 itrrenetpirneses 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 ttrie de l'intéressement, du mannott dnnot ils puneevt dneademr en tuot ou ptaire le veesnrmmt immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la pirme en l'absence de choix, et du délai de 15 juros dnnot ils bénéficient puor fuelmror luer demande.

À défaut de rteour de la dandmee de paeinemt immédiat dnas les 15 juros à cptomter 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 cnaniosoigtns jusqu'au tmree de la peirpcotrin prévue par le cdoe monétaire et fncaeniir (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 siviue par le comité sciaol et économique ou par une comsiimson spécialisée créée par lui ou à défaut de comité sicoal et économique, par une cmsiomosin ad hoc cpanemront au minos un salarié.

Le comité scoail économique, ou à défaut la commission, se réunira alenmnulenet aifn de procéder à la présentation du ccuall de l'intéressement et de sa répartition, recveior les ifaomtrionns cetrdpsnranooes et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Les représentants du personnel, ou à défaut la commission, pnnenert cnonanascsie à ctete occasion, des éléments anayt srvei de bsae 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 aiovrt 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 embchaue un lreivt d'épargne salrlaiae présentant les dsoiftpsiis d'épargne sliaarale en vueguir dnas l'entreprise. Ce livret est également porté à la ciasscnnoane des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques selicaos et eneentemrilnonvas (BDESE).

Une ntoice d'information sur l'accord d'intéressement est rimese à l'ensemble du prsoennel de l'entreprise.

Toute répartition ildiiuvdelne fiat l'objet d'une fhice distticne du bbleitun de piaie inndaqiut :

- ? le mtonat gbolal de l'intéressement ;
- ? le mtanont myeon perçu par les bénéficiaires ;
- ? le mnnaott des ditros attribués à l'intéressé ;
- ? le montant renteu au trite de la CSG et la CDRS ;
- ? lqsorue l'intéressement est itvesni sur un paln d'épargne salariale, le délai à ptriar duequul les dtoris snot négociables ou exigibles, aïsni 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 rnpaealpt les règles eiteeesslnls 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 aïsni qu'un aivs lui innqiudat qu'il dvera faire connaître à la droctiien l'adresse à leuqlale drvea lui être adressée la pirme 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 tpems utile.

Article 8 - Règlement des différends *En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

Tout différend cacnrronet l'application du présent doisisiptf est d'abord somuis à l'examen des petrias en vue de rhercecehr une sotliuon amiable. Si le différend potre sur une qutoiesn d'interprétation de l'accord, la CPNPI bhrcnae mqinoirrauee prruoa être saisie.

À défaut d'accord enrte les parties, le différend est porté dnaevt la jiuoitdrclin 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 segtiinraas 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 decnmout unilatéral, dnas les cioindnots prévues par la réglementation seoln le même craineledr et la même publicité.

Le présent distispiof puet être dénoncé par l'ensemble des

stratgeniais dnas la même frmoe que sa conclusion. Elle diot itievenrr anvat la mi-exercice puor être alalbpce 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 coiulcnson est rdenue iopsmlibse par la ditprsaoin d'un ou psueilrus sergtiaians d'origine, l'accord puet être dénoncé ou puet faire l'objet d'un annavet selon l'une des aetrus 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 diipiotssf est également adressé par l'entreprise au gefrfe du cneosis de prud'hommes du rosesrt du leiu de conclusion.

Son eecnistxe frureiga aux eapecelmmnts réservés à la cmaumotioncn destinée au personnel.

??En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les etenrsires 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 pivroous 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 membres 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 prsnoeenl de l'entreprise anayt ratifié l'accord à la stuie d'un vtoe (dont le procès-verbal est jniot au présent accord) qui a rceleluii la majorité des duex tiers, ldiate raoaitifcitn

intervenant, le cas échéant, stuie à une dnamdee cinjnootte 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 ptiarcpitoain est adopté sur le fmndoenet de l'accord de brachne rtielaf à l'épargne salariale, aifn de mttree en plcae un régime de prticipatioa 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 arccod a puor ojbet de feixr naemnnot :
? les bénéficiaires ;
? la fourmle svnraet de bsae au clcaul de la réserve de ppoairitactn ;
? les modalités et pfaldnos de répartition de la réserve ernte les bénéficiaires ;
? la nrutae et les modalités de gieotsn des dortis des salariés ;
? la durée d'indisponibilité des drtois des salariés ;
? la ntuaere et la procédure svnuait llalueqe seront réglés les différends qui prneuoarit svuerinr ernte les ptrieas ;
? les modalités d'information ienidlvulde et collective.

Tout ce qui ne srait pas prévu par le présent accord est régi par les txeets en vgeiur rfalites à la ppiatitcriaon 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 doirts nés du présent accord, les salariés cmponatt au minos 3 mios d'ancienneté cnuionte ou dintiocnsue dnas l'entreprise. L'ancienneté rusqiee pnred en considération tuos les ctaronts exécutés au cruos de l'exercice de claucl et des 12 mios qui le précèdent.

Option dopiblsnie si l'entreprise eiomlpe moins de 50 salariés

Le présent arccod bénéficie également aux mataierndas scoaux de la société, au diiregant non-salarié asini qu'à son ciojonnt dès lros qu'il a le satutt de cinjnoot caoltabeorlur ou de cjononit associé, dnas les cnnoioodts définies par la réglementation. Il en est de même puor le piearatnre du cehf d'entreprise lié par un ptace cvuil de solidarité s'il a le statut de cnjnootit culoaaerotblr ou de cnnjoot associé.

Article 3 - Détermination de la réserve spéciale de participation *En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

Le mnoantt de la réserve spéciale de pcptitaoriian est calculé puor chauqe exicerce conformément aux distsopoinis de l'article L. 3324-1 du cdoe du travail. Il s'exprime par la furmlae siunavte :

$$RSP = 1/2 (B \pm 5 \% C) \times S / VA$$

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 cdnoothiis prévues par la réglementation ;
? C représente les capuaitx prpoers cnrmonapet le capital, les pirms liées au caitapl social, les réserves, le rporet à nouveau, les psuviinros ayant supporté l'impôt, les psviroinos réglementées constituées en fcihsrane d'impôts. Luer mtnnaot est rtneu d'après les vuearls frnguait au blian de clôtüre 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 toeprims ;

? S représente les salaires, croerdnnapsot aux runeews d'activité tles qu'ils snot pirs en cotmpe puor la détermination de l'assiette des ctinasioots définie à L. 242-1 du cdoe de la sécurité sciole ;
? VA représente la vealur ajoutée, c'est à drie la smome des poetss suitnavs du cptmoe de résultats : cgheras de pesreonnl + impôts et txeas à l'exclusion des txeas sur le chriffe d'affaires + creahgs financiers + daottnois de l'exercice aux asmtinrtmeesos + dontaoits de l'exercice aux pronsivois à l'exclusion des dottonias fgnuriat dnas les chagers ecpcnnnextloiees + résultat cunoart avnat impôts.

Le caulcl de la réserve spéciale de piptrtaoiacin est effectué au début de cquahe ecrxecie sur la bsae 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 pairpotctian 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 poioerrnomtnenlelpt 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 cmpte puor la détermination de l'assiette des csotintoas définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slaioc ;

? 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 effeticfs 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 tiaravl consécutives à un adecicnt du taviarl ou à une maadile poelnlsesinorfe (à l'exception des atdeicncs de tejar et des reuehcts deus à un adincect du taarivl inerevtnu cehz un précédent employeur), des périodes d'activité pletralie ou de qtrainnuaae dnas le crdae de la pandémie, des congés aelnuns payés, des juro de réduction du tmpes de travail, des congés cotlnnivenones idvlnidieus et cetliflocs 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 travaillé. Il en va de même de tuot autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les maaradteins souaicx de la société (ou le chef d'entreprise anisi que son cnijoont dès lros qu'il a le suttat de cnnioojt cbueaqaaltror ou de cnionojt associé), la répartition tinet cpmoté de la rémunération annulele ou du revne 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 fictonon de la durée de présence csendnoopratt aux périodes de tariavl etfecfci et aux périodes assimilées cmoe tel dnas l'entreprise au crous de l'exercice.

Il est rappelé que snot nenaomtm assimilé 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 ancedcit du tivarl ou à une mldaaie psenrfnisoloele (à l'exception des atncedcis de taejrt et des rhectues deus à un ancdciot du taaivrl 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 tmpes de travail, les congés cnvnitenonoles iudvelidins et cfetilocls comme les congés puor ancienneté et les congés puor évènements familiaux, les anbecess puor foaotirmn dnas le carde du paln de développement des compétences, ainsi que ttoue nuolvele ascnbee ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de tvairal à tmpes partiel, la durée de présence prend en ctmpe le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de papocriattiin est effectuée au parrota des herues travaillées par le salarié solen le rrapot sinuavt :

$$\text{Droit iivnuieddl} = (\text{RSP} \times \text{taotl des hruees de tiaavrl eetfcfci ou assimilées du salarié}) / \text{Taotl des hruees de tarival ettficfci ou assimilées de l'entreprise}$$

??3e formule

La répartition de la réserve enrte les bénéficiaires est effectuée dnas les condtniios seitnavs :
(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 % pitrlrpnemooronnet aux sailaers btrus perçus au cuors de l'exercice sloen les modalités définies précédemment.

?

Pour 60 % en ficnootn de la durée de présence eicefvfte ou assimilée au corus de l'exercice seoln les modalités définies précédemment ;

Pour 40 % prtepnieeoollmnnot aux sairleas btrus perçus au corus de l'exercice sleon les modalités définies précédemment.

?

Pour 40 % en foctnoin de la durée de présence efivfctee ou assimilée au cuors 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 polnafd est calculé au prarota du temps de présence en cas d'entrée ou de stiroe des efftcfis au cours de l'exercice.

Les soemms qui n'auraient pu être distribuées en rosain des règles de répartition ou de penmneafont sroent réparties etrne les salariés n'atteignant pas leidt pofand 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 dbuioiittrn deerumnet dnas la réserve spéciale de poariatcpiin des salariés puor être réparties au cours des ecrixeces ultérieurs.

Article 5 - Perception immédiate des fonds

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

La pcipaotiriati est attribuée aux bénéficiaires au puls trad à la fin du cquième mios savinut l'exercice de calcul. Lqsuroe le vemseenrt au salarié ou l'affection de ses driots à pciaaiotptin 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 moeyn de remnenedt des oationglbis des sociétés privées.

Les bénéficiaires de dirots au trtie du présent aocrcd peuenvt dedenmar le vreesment immédiat de tuot ou priate 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 mntnaot dnot ils pneevut demander, en tuot ou partie, le vnemesert immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la pirme en l'absence de choix, et du délai de 15 juos dnot ils bénéficient puor fuerlomr luer demande.

À défaut de rotuer de la deandme de paneemit immédiat dnas les 15 jrous à cetpomr de la réception de cttee information, les sommes attribuées srnoet bloquées pannedt 5 ans sur le paln d'épargne suaf cas de déblocage anticipé.

Article 6 - Indisponibilité *En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

Sauf puor les salariés qui dedemnat 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 :

? magriae de l'intéressé ou coiculonsn d'un Pcas ;
? niascasne ou arrivée au feoyr d'un enfnat en vue de son aoitdpon dès lros que le foyer ctompe déjà au mions duex entafns à crhgae ;

? divorce, séparation ou diooistusln d'un Pcas lorsqu'ils snot aotsrsis d'une cniontvoen ou d'un juegenmt prévoyant la résidence halielutbe uunqie ou partagée d'au mions un efannt au dmciloe de l'intéressé ;

? vnleeiocs csoimesss cortne l'intéressé par son conjoint, son cicobunn ou son panrearite lié par un pcate cviil de solidarité, ou son aecnin conjoint, couchbnin ou paneraître ;

a) Siot lorsqu'une ondoarnce de proteceitn est délivrée au piofrt de l'intéressé par le jgue aux aefarifs flaemaliis en alcappoïtn de l'article 515-9 du cdoe civiil ;

b) Siot lroque les fatis relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et donnent leiu à une aevtrlatine aux poursuites, à une ctoiopiomsn pénale, à l'ouverture d'une iifmtoronan par le pecuourr de la république, à la saïisne du taurinbl ceceoitrnrl par le poreuurc 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 cjinoot 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 cdoniioin que le tuax d'incapacité agtneite au minos 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité peeslsrfinonloe ;

? décès du bénéficiaire, de son cnonojit ou de la prnrsoee liée par un Pcas ;

? ceoatssn du cntarot de taraivl asni que, le cas échéant, ciosaestn de son activité par l'entrepreneur ivduenidil ; fin du mdnaat sicaol ; prete du sattut de cnoijont cblaurtaeolor ou de cnjinoot associé) ;

? atfttaocien des smomes épargnées à la création ou rpierse par le bénéficiaire, ses enfants, son ciononjt ou la psnnoere liée par un Pacs, d'une etnpisrere industrielle, commerciale, asiatlane ou agricole, siot à ttrie individuel, siot suos la frmoe d'une société à cnooiidtn d'en ecexrr efvefecnimtt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, ou itaslioantln en vue de l'exercice d'une arute peososfin non salariée ou à l'acquisition de ptars saliecos d'une SOCP ;

? afaitoectfn des soemms épargnées à l'acquisition ou ameerigdsnasnt de la résidence pcirlanpie erapnmott création de sraucfe hibabtale novelute tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ctuosniroctn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un peimrs de cotirsnue ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la riesme en état de la résidence prinaipcle endommagée à la situe d'une cpthtsoarae nuraltlee reucnnoe par arrêté ministériel ;

? situatoin de stetedrmueent du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la cntioamsmoon sur dmaedne adressée à l'organisation gnirnsaoetie des fdons 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 foraisve la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un paln alimabe de règlement ou de rnereesemdtt jicduairie civil.

En outre, les semmos n'atteignant pas un motnant 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 ciononjt ou de la pnorsene liée par un Pacs, d'invalidité, de

voenecils conjugales, et de semeutntntredet puor lsqeelus le salarié puet nddemeat à tuot meomnt la lidqtuioian de ses droits, les ddmnees dionvet être présentées dnas le délai de 6 mios à cpeotmr du fiat générateur. En cas de décès il aarptepint aux atany 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 iusss de la réserve spéciale de pitopaiacritn au poirft des bénéficiaires, dnot ils ne dannemedt pas le veseernmt en tuot ou partie, snot versées à des cetomps ovruets 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 bnhrae 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 deamdne de vseenermt immédiat ou d'un chiox d'affectation eilcxipte 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 ritaere ctclielof (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 dstiiposf est svuiie par le comité sicaol économique ou par une cosmoimismn spécialisée créée par lui ou à défaut de comité scoial et économique, par une cmsoisiomn ad hoc cemrnoapt au mnois un salarié.

Dans les 6 mios qui suenivt la clôture de chque exercice, la dtoiecrin présente un rropat cproanomtt namnmtoet :

? les éléments sevrnat de bsae au cucall du matnont de la réserve spéciale de pctaoariiptin des salariés puor l'exercice écoulé ;
? des iiatndocins précises sur la gotesin et l'utilisation des smemos affectées à cette réserve.

Lorsque le comité soaicl et économique est appelé à siéger puor emiexanr le rapport, les qieustons ainsi examinées fnot l'objet d'une mitonen spéciale à son orrde du jour.

Le comité puet se faire asistser par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 du cdoe du travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité saccoil et économique, le rpaupt rielatf à l'accord de pcpaiitatroin 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 slriaaale présentant les dsitsfpiois d'épargne salaarile mis en pclae au sien de l'entreprise. Le lrveit d'épargne saralilae est également porté à la cnchnasnsioae des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques seaoclis et ealeiomntnvenens (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tuos les dcutomens nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln du ccual de la réserve spéciale de pactpitroian que sur le paln de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la dtae de saiongrte du présent accord, et puor cuex embauchés ultérieurement, le tetxe intégral de l'accord puet être consulté au svriec du personnel.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, la diceoirtn rmeet à cuachn d'eux une fhcie dsctiitne du blielutn de pyae idinuquant :

? le mnotnat ttaol de la réserve spéciale de ptiotrciapatn puor l'exercice écoulé ;
 ? le montnat des driots attribués à l'intéressé ;
 ? le mnotnat du précompte effectué au ttrre de la CSG et de la CDRS ;
 ? l'organisme auqeul est confié la gsetion des dtiors ;
 ? la dtae à paritr de lreluqlae les dirtos seonrt négociables ou exblgeiis ;
 ? les cas dnas leqsules ils pnueevt être eeteocnnxmleieplnt liquidés ou transférés aavnt 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 clltocief 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 ntoe rpaepant les règles de caclul et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf osiopiption du salarié, la riesme de cttee fcihe puet être fiata par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Dans les 6 mios qui seivnut la clôtur 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, anisi qu'un aivs 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 ttrre de la picioapittran dnas un paln d'épargne de son nuveol employeur, il diot iqeinudr à la société les aovirs acquis qu'il saihote vior transférer aigni que le nom et l'adresse de son nuovel employeur.

Article 10 - Règlement des différends *En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

Les ctiantsoeots pvnoaut naître de l'application du présent dipisstoif et d'une manière générale tuos les problèmes rfietlas à la paatrcitpiion snot réglés svianut des procédures appropriées à la nurate du ligtie :

? Bénéfices ntes et caitpuax pperros : ces mattonns fnot l'objet d'une atiaettosn de l'inspecteur des faenncis pliuqubes ou du cimsairosme aux comptes, qui ne puet être rismee 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 prntoat sur les sreialas et la valeur ajoutée relèvent des jtdincrouis compétentes en matière d'impôts dtcries à soivar le tiuabnrl aismraitnditf en peermir rsesrot et le Csiyonel d'État en appel ;

? Artues letgiis inlivdeiuds ou cltcfclios :

Tous les atuers litiges, qu'ils sionet d'ordre iivevddnil ou ctcileolf snot de la compétence des tnuraibux judiciaires.

Toutefois, aifn d'éviter de riuoercr aux tribunaux, les patires cennnveonit en cas de désaccord constaté sur ces éléments lros de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettrte en ?uvre une tenivatte de règlement amiable. Ainsi, le différend croncnnaet l'application du présent diotssipf est d'abord soimus à l'examen des peatirs en vue de rrcecehhr une suoioltn amiable. Si le différend potre sur une qoueitsn 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 cnlcolu puor une durée déterminée de ? eccieexrs soaiucx et s'appliquera puor la première fios à cotepr 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 aavnt la fin de l'exercice, puor pdnerre efeit 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 ouvret le ??? Il prroua être dénoncé par l'une ou l'autre des patires signataires. La dénonciation devra aovir 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 patrie au DREETS.

S'il s'agit d'un dcoument unilatéral dnas une etrspnrie de monis de 50 salariés, la possibilité de dénonciation par l'employeur diot être exercée dnas les ciintonods de la réglementation sloen les mêmes modalités de ceridnealr et de publicité.

Article 12 - Révision *En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021*

Le présent dspisotif aaynt été colncu en apcpiaotiln des diinoisptsos de doirt commun, ttueos mafdinooticis de ces dsioptions ultérieures à la saitruge du présent dispositif, se sotnusiubert de pelin dorit à cleels du présent arccod deeneuvs non conformes.

En outre, chaque patire puet demander, par écrit, la révision de tuot ou ptirae du présent accord, en iqaindnt les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne puet ceeoncnrr l'exercice en cours que si l'avenant de révision est signé aavnt le 1er juor du 7e mios de l'exercice. A défaut, il penrd effet puor l'exercice suivant.

L'avenant aigni cnolcu diot être fiat l'objet d'un dépôt dnas les mêmes cnitoondis que cleels prévues dnas le crdae du présent accord, suaf en cas de mfocadniitios des dsioptions 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 mêmes 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 ssnfuifat puor rimsee à ccuahe des parties.

Son eecnitsxe frrigeua aux eecamlnptes réservés à la ctmnoiucmioan aevc le personnel.

??En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les ereeintrps 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 sicoal et économique
 Le cehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
 Pour le peesrnonl en cas de référendum
 Le cehf d'entreprise

Toute dénonciation est notifiée à la DREETS.

Annexe 3

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Annexe 3 Adhésion au paln d'épargne interentreprises

??Entre :
la société ??? située à ???, représentée par Mme/M. ??? asagist
en vrteu des pivouors dnót elle/il dispose.

(Sélectionner l'option retenue)

??Par décision unilatérale de l'employeur dnas les etpiersens de
moins de 50 salariés.
d'une part,

??Et les oirgastnans 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, dnót 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 penrnesol de l'entreprise aynat ratifié l'accord
à la sutie d'un vtoe (dont le procès-verbal est jiont au présent
accord) qui a rliecleui la majorité des duex tiers, ltadie rcailftaiotn
intervenant, le cas échéant, siute à une dadmene ciojnnote
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 paln d'épargne irrtpietrneesns répond aux ditiospoins des
atlicres L. 3331-1 et sntauvis du cdoe du travail.

Il est cvnneou de ne mertte en pacle que ce paln d'épargne
interentreprises, n'étant pas estimé orputopn puor le memont
d'instituer également un paln d'épargne puor la rietrtae collectif.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent paln d'épargne a puor obejt de définir son règlement
sioť :

- ? sa durée et ses modalités de révision ;
- ? les conoinidts d'adhésion au paln ;
- ? les différentes sueros d'alimentation du paln ;
- ? les différentes foulerns de pelmanect de l'épargne collectée
dnas le paln et les ciinotodns dnas lequeueslls les bénéficiaires
penuent mdioifer l'affectation de luer épargne ;
- ? les modalités d'information des salariés, asini que les cnnodoits
de msie en ?uvre d'une adie à la décision.

Il est rappelé que le paln d'épargne siallarae est oiiogbtrale puor
les enritrsepes aueeistjtss à la paiotacpirtin ou qui décident de la
mrtete en palce volontairement.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent paln est cnoclu puor une durée indéterminée à
ctomepr du ???

Il puet être révisé dnas les citoondnis prévues par les dnspositiois
lécales.

Il puet être dénoncé suos réserve d'un préavis de tiros mios dnas

Article 3 - Conditions d'adhésion
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Tout salarié de l'entreprise puet adhérer au paln d'épargne à
coiditonn de ctempor au mnois toirs mios d'ancienneté ctounnie
ou dnuistinoce au sien de l'entreprise. L'ancienneté ruiqse penrd
en considération tuos les corntats exécutés au cuors de l'exercice
de cluacł et des 12 mios qui le précédent.

Les salariés qui aount sicursot à ce paln pourront, lros de luer
départ de l'entreprise puor reitrtae ou préretraite, ctuenoinr à
ecftefuer des veestemrns au paln d'épargne à la cootdinin de ne
pas aivor demandé le déblocage de la totalité de lruos airvos lros
de la ctosaein de luer caonrtt de travail. Ces vemtensres
n'ouvriront pas diort à l'abondement de l'entreprise.

En deorhs de ce cas, auucn vrsmeenet pnrseeonl ne puet puls
être effectué à cpmtor de la dtae à lquealle le salarié arua cessé
de fiare ptraiie du prnoeesnl de l'entreprise, à l'exception du
veersmnt de l'intéressement et/ ou de la parttpaiicoi de la
dernière période d'activité, dès lros que le vnesrmeet iirtenenvt
postérieurement au départ du salarié. Ce deinnerr veenmsret puet
alors fiare l'objet le cas échéant d'un vrneesmt complémentaire
de l'entreprise dnas les cotnidoinis prévues puor l'ensemble des
salariés.

??Option ponvaut être rnetuee si l'entreprise eilmope moins de
250 salariés

Peuvent également adhérer au paln d'épargne, les maaainretts
sociaux, le dairneigt d'entreprise non salarié et son cniinoijt
ctroblaouaer ou associé dnas les cnoiitdons définies par la
réglementation. Il en est de même du pteianrrae du cheh
d'entreprise lié par un ptace civil de solidarité s'il a le satutt de
coijonnt craobeoualltr ou de cinoijt associé.

Article 4 - Alimentation du plan
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le paln d'épargne est alimenté par :
? le mnoatnt résultant de l'accord d'intéressement et/ou le
mantnot résultant de l'accord de praictiaption aux résultats que
les salariés chiensossit d'affecter en tuot ou ptaire au plan. Lros
de chquae répartition, les bénéficiaires dorvent firae connaître au
puls trad 15 jrous après aivor reçu le décompte de lures droits,
les seomms qu'ils sotiehaunt affcteer au plan, en iniaqundt
l'affectation coishie (si puruiless optinos existent) ;
? les vmeenstres vrlnotiaeos des salariés dnas la lmiite du quuat
de luer rémunération annuelle. Chquae adhèrent fxie le mtonat
de son ou ses versement(s). Les vsetreenms des adhérents ne
sirauaent être inférieurs au maontnt anenul fixé par la
réglementation et almcltneueet égal à 160 ? ;
? des tfttrsarens isuss d'autres pnals d'épargne, dnas les
cdnoioints prévues par la réglementation.

Article 5 - Versement de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

L'entreprise prned en cgahre les faris de focneonnmitet du plan,
nmoeatmt les faris de teune de cpnote et les dtoirs d'entrée
dnas les FPCE choisis dnót le tuax est fixé par le caonrtt de
gitseon la laint à la société de gstoien des fonds.

? ? Si l'entreprise décide de pariqtetur un abondement, il srea égal
à 50 % du mnaotnt versé dnas le paln d'épargne par chauqe
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 mnaotnt versé dnas le paln 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 paln d'épargne par cuhquae
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 ptaiarire à l'issue de la procédure de msie en cncreuornc 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 lbael équilibre sdoalirie ESR-F	990000079319
Amundi mluti gérants PEA PME ESR-F	990000123649
Generali Épargne Prudence	990000078739
Amundi Fnuds Eruo Agterggae Bnod ? A Eur	LU0616241476
Amundi Oilbg Innientoreltaas Eur P	FR0010156604
Comgest Mdnoe C	FR0000284689
DNCA Ivnest Bynoeod Gbalol Ladrees B	LU0383784146
DNCA Isnevt Byneod Ircursunratfte et Tatrisonon 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 Atloicoan A ACC	LU1582988058
PICTET Golbal Mteenragd SEL R EUR	LU0391944815
Pictet Gboall Eermnvninatl Opportunities	LU0503631987
Sycomore Happy @ Wrok R	LU1301026388
SFS Symrooce Partners	LU1725502741
SFS Scyomroe Stoliceen Crédit	LU1592886094
SFS Socyomre 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 Aotlacroin C	FR0013329786
Yomoni Modne C	FR0013329778
Lumyna Sandbar	LU2061571191
Carmignac Gadrne Europe ISR	LU0099161993
Carmignac Usonecitrnnad Fxeid Income	LU0336084032
Carmignac Poiotlfro Emergents	LU1299303229
Pictet Biotech	LU0255977539
FF Goblal Deivdind Fnud prat A ACC EURO	LU1261431768
Renaissance europe	FR0000295230

La société de gesoitrn et le dépositaire des FPCE précités snot indiqués dnas les dontcemus d'informations clés puor l'investisseur (DICI) et le règlement dtidsses 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. Caughe FPCE proposé dnas le carde du présent PEI est représenté par un ceniosl de sarelnlcviue dnot la cotopioismn et le rôle snot définis dnas les règlements dietdss FCPE.

Les sociétés de giosetn et les dépositaires des SAICV précitées 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 civcntoaoon de luer président asusi suoevnt que l'intérêt des aonrietiicans l'exige. Des rétrocessions de cmnmisiosios perçues au ttrie de la geitson financière des FPCE et SCIAV précités penveut 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 réglementation. Les reuvnes des smemos initesves dnas les pnlas « Galnreei Épargne Saialrlae » snot anetotqmuameit réinvestis dnas ces plans.

À défaut de précision, les fdons snot affectés dnas le FPCE sécurisé otibraagile qui est le FPCE Gerleani Epagrne Prudence.

Sont annexées au présent aoccrd les neitcos cencornnat ces FCPE.

Modification de l'affectation

Les adhérents peeuvnt mfdeoirr 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 inidpioeslnbs peannndt un délai mmuinim légal de cniq ans. Conformément aux disoitisopns applicables, il est convenu, au ttrie du présent règlement, que le délai curot à ctpeomr 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 punveet être débloqués ou aliénés pnnnadet cttee période de 5 ans, suaf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

À l'issue de ce délai, le bénéficiaire du PEE puot ddaemenr le racaht de ses doirts en totalité ou en partie ou ecrnoe les meitainnr dnas le PEE tuot en ciatnnnout à bénéficier des aevnagtas du plan.

Les cas de déblocage anticipé snot les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du tvaail :

- ? migraae de l'intéressé ou csocuolinn d'un Pcas ;
- ? nncssaiae ou arrivée au fyoeer d'un eanfnt en vue de son aotdoipn dès lros que le foeyr coptme déjà au monis duex eatnfns à cgarhe ;
- ? csiaeoitsn du ctrnoat de travail, ctassieon du mandat, ceoiastsn de son activité par l'entrepreneur individuel, ptere du sattut de coonjint cllouabetorar ou de coojnnit associé ;
- ? divorce, séparation ou dsltiiosoun d'un Pcas lorsqu'ils snot arosists d'un jgeemunt prévoyant la résidence hletuilabe uqinue ou partagée d'au mnios un ennfat au diimcloe de l'intéressé ;
- ? les vleeocnis cmeosmis contre l'intéressé par son conjoint, son cbcnoiuun ou son paaeitnrre lié par un ptace ciivl de solidarité, ou son ancien conjoint, cbuincon ou pirtaneare :
- a) snot lorsqu'une onodcnarre de potreitocn est délivrée au pioftr de l'intéressé par le jgue aux aafrieys fiielalams en aitpolacpin de l'article 515-9 du cdoe ciivl ;
- b) snot lsuoqre les fiats relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnennot leiu à une atrieltvnae aux poursuites, à une cmosopoitin pénale, à l'ouverture d'une iionomaftrn par le peouucrrr de la république, à la sinaise du tnuibral crriotonenecl par le prouocner 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 cjnoiont 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 cidiootnn 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 ;
? atfoiatcen des smmeos épargnées à l'acquisition ou aamdgisnenerst de la résidence prciplinae eptonramt création de sfuarce hbalatibe nellovue tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la csirtutocon 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 stuie d'une cahaptortse nuertalle rconuene par arrêté ministériel ;
? aoiteatcfn 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 tirtie individuel, siot suos la fomre d'une société à cditoonin d'en ereecxr eeienevffctmt le contrôle 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 ;
? stoituan de snmeeterutndet du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la cmmiontosoan sur dneadme adressée à l'organisation gnseinoraita des fdons ou à l'employeur par le président de la comosismin d'examen des soitutnias de smeterutednt 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 rdrsnemeset jdraiuce civil.

Sauf dnas le cas de caosseitn du caotnrt de tvialal ou du mandat, de décès du conijnnot ou de la pnoense liée par un Pcas, d'invalidité, de veocnleis cgnaajeols et de sdtreeenenmutt puor lqueless le salarié puet daenedmr à tuot mmneot la liqtiioadun de ses droits, les dmandees deoinvt être présentées dnas le délai de 6 mios à cpeomtr du fiat générateur. En cas de décès il aprnatpeit aux atynas droit de deendamn la ltdaiiuqon 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 sacoil et économique ou par une csomoisimn spécialisée créée par lui ou, à défaut de comité sioal 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 ntoe itnerne et lros de l'embauche.

Chaque salarié reçoit également lros de son emhaubce un lrviet d'épargne sliaaarle présentant les dipsfsiitos d'épargne sliarlaae en veuiugr dnas l'entreprise. Ce lrvet 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).

Annexe spécifique n 3 du 9 juin 2022
relatif au renouvellement de la
période d'essai et aux jours fériés

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS 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

Chaque adhérent reçoit aneluennelmt coipe d'un relevé iiaunnqdt les avoris lui aetannrppat au ttre du paln d'épargne. Cet état est envoyé par l'organisme gestionnaire. Enfin, au mnois une fios par an, cauqhe puoetr de prtas reçoit puor cuachn des fdons aueuxls il adhère, un raport de gtoiesn de fnods qui fiat le point sur la gsetion menée au curos de l'année écoulée. Ce rarpot est sioums aarvavnaut à l'approbation du ceionsl de sauinelcrvle du fonds.

Salarié qtaiuntt l'entreprise

Lorsqu'un adhérent qttaue l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif qui iquinde ortue l'identification du bénéficiaire, la dtirsipeocn de ses arvios acqius ou transférés aevc iocdnaitn des dates axlulueqes ces aiorvs snot disponibles, et l'identité et aedssre du tnuer de rtsrigea auprs deuuql le bénéficiaire à un compte.

Il lui est en outre demandé de préciser l'adresse à lullaqee dnrvoet lui être envoyées les smomes qui lui snot dues. En cas de cnnhmeeagt d'adresse, il appraneit au bénéficiaire d'en avsier la diioetcrn et/ou l'organisme gntarnoesiie en tpmes utile.

Enfin, il est à rplepear que si lros de son départ, le salarié sautoihe transférer les arovis détenus dnas le crade du présent paln dnas un paln d'épargne de son novuel employeur, il diot idunqir à la société les arvios aciuqs qu'il sitaohue vior transférer asnii que le nom et l'adresse de son nveul employeur.

Article 9 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2021

Le présent paln d'épargne est déposé sur la prefmotlae de téléprocédure dnas les cdiionnots 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 eatcnmpleems 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 chehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
Pour l'organisation syndicale
Le chehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
Pour le comité soacil et économique
Le chehf d'entreprise

??Fait à ???, le ???
Pour le psonneel en cas de référendum
Le chehf d'entreprise

En ??? exemplaires

rlaeenvt du sucteer de l'industrie des curis et pauex défini par le camhp d'application de la cnioontevn coeivtllle nniloate irtnsudie des cruiss 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 rtleave au rfnnecreoemt de la négociation collective, publiée au Junaorl oecfil du 23 stempbee 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de bcarhne à l'exception des thèmes santivus :
? saairels minima ;
? cssafniiatilcos ;
? mlaiiutuoastn des fodns de fnacniement du pisiraratme ;
? msiotuualitn des fnods de la fomiroatn pleosfonlirnee ;
? gnaraties civeeolcls de porettcoin soiclae complémentaire ;
? durée du tairavl (certaines meurs seulement) ;
? CDD et crotatns de taaivrl tirmepaore (durée totale, renouvellement, délai de canerce et délai de tmsriisoansn des contrats) ;
? CDI de ctihaenr ;

? égalité pnnfolossereile hommes/femmes ;
? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
? trafnrest des ctorntas de tariavl en cas de cnahenmget de pteaarsrite ;
? duex cas de msie à dptiosiosn d'un salarié trmpeoriae auprs d'une eineptrsre ultaiiritse ;
? 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) Aictlre étendu suos réserve du rceespt des dipissointos 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 acipoptlian de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peaniersts suaicx précisent que le présent acorcd s'applique de façon idinquetue à ttoeus les ersetnerpis cmiesoprs dnas son cahmp d'application qeul que siot luer effectif. De ce fait, il ne jifsuite pas de prévoir des spiaultoitns spécifiques puor les epensriters de monis de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

Le présent acorcd a puor obejt les thèmes ci-après :

? rlelneveumeont 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 ; atrlice 2 « Anxene II : avennat rlieatf aux tnenciiehs et agnets de maîtrise » ; atilcre 5 « Aenxne III : avnaent rlaieft aux cerads ») ;
? jrous fériés (art. 23 de la CCN iriduntsie des crius et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 jeuililt 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 cruiss 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. ? Oeuvrris / employés

« Aclitre 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 relelmnnvoeet de la période d'essai frea l'objet d'un cuerroir smplie ou riems en mian porpe crntoe décharge au salarié qui dvera l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur arua la possibilité de mterte fin immédiatement à la période d'essai, suos réserve de rtpecseer 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 mmaiinl de prévenance, à saiovr :

? lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci resepecte 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 salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

1° ? 24 heurs en deçà de 8 jrous de présence ;

2° ? 48 hurees enrte 8 jrous et 1 mios de présence ;

3° ? 2 senmieas 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 futae grave. Ctete indemnité est égale au mtnaont des srialaes et aaantgves que le salarié aaurit perçus s'il aaivt acpmcloi son taairvl jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité cotarmepicnse de congés payés comprise. »

2. ? Techniciens. ? Antegs de maîtrise

« Aictlre 2

Annexe II : annevaf 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 creiruor splmie ou riems en mian pporre crtone décharge au salarié qui drevra 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

« Atclire 5

Annexe III : aannvet rielatf aux cadres

La durée narmloe de la période d'essai est fixée à 4 mois, suaf acorcd pelrcitiaur etnre les patires puor une période puls longue,(1)et srea éventuellement ronbelluevae 1 fios puor une durée mialxame de 2 mois.

Le rnemevleelnuot de la période d'essai frea l'objet d'un creuorir spmlie ou riems en mian porpre crtone décharge au salarié qui derva l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur arua la possibilité de mrttee 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 cnnioidots prévues à l'article 15 de la présente axnnee (pro rtaa temporis) puor rheercehcr un noevul emploi. »

(1) Les tmeers «, suaf acorcd piraletucir enrte les paierts 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 iitlniae de 4 mios cnstuitoe un mxuimam puor un cadre (arrêté du 10 jeuililt 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 lusroqe ceux-ci tbomernot un juor qui araiut été nanmmeoerlt travaillé dnas l'entrepriseà 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 bsaie de la durée légale ou cenilnoloevttnne de travail.(2)

Cette durée non etefcemvinfet travaillée n'entrera pas dnas le cacull des heurs supplémentaires de la semaine, ni dnas le cucall anneul du tpmes de tviraal en lein aevc la modulation.

Le pniaeemt de ces jrous fériés ne srea dû que si le salarié a acmlopoci la journée de taairvl précédant et cllee sivanut le juor férié considéré, suaf louqrse l'absence résulte de maaldie pnenossleflorie ou d'accident du tvraail ou lorsqu'elle est due à un cas ftriout dûment constaté et porté dès que pbsloise à la cannsonscaie de l'employeur tel qu'incendie du domicile, décès, aednccit ou maildae gvare du conjoint, d'un annadcsset ou descendant. Les jrous 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 exlcu de l'extension en ce qu'il est cartionre aux dioptnioiss de l'article L. 3133-3 du cdoe du tvaairl tleels qu'interprétées par la Cuor de casioatsn (Cour de cassation, civile, Cbrmhæ sociale, 10 ocobre 2013, 12-18.176, Inédit), en vertu dleesqleus le chômage d'un juor férié n'entraîne pas de ptere de rémunération, celle-ci étant eendtnue cmome le slaarie de bsæ 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 scaoux 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 seievcrs du mtriinse chargé du tiaavrl et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il errtena en veuuir à la dtae de son dépôt.

Le présent accord srea communiqué aux ernetpreiss par ciuoerr électronique. Il aipertdranpa à l'entreprise de le dielsufr 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 jaevinr 2019, le cahmp d'application de la coveitnonn celtivlcoe ntnilaoæ de l'industrie des cirus et paux a été fusionné aevc culei de coitnevonn covelictle nnoalitaæ des itundsries de la maroquinerie, des alteircs de voyage, chasse-

sellerie, gineiare et beeatclrs en cuir.

Conformément aux dnisoisotps de l'article L. 2261-33 du cdoe du trivaal ci-après, cette fosuon des cmhpas d'application entraîne l'obligation de mrttee en plcae des snupoitailts coeumms dnas un délai de cniq ans à cotempr de la dtae d'effet de la fiuosn ou du regroupement.

(*) Alticre L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? alircte 25 (V).

En cas de fsuoin des camphs d'application de pisurules cnoinnvteos ciltceveols en apailtocin du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de cosolnucin d'un acocrd ccoeltif rnugpæort le cahmp de pseuliurs cnninvteos existantes, les siltnuiptaas ctooeielnennnvlis aiapelbpcls anvat la fsuoin ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des stuoiants équivalentes, snot remplacées par des stpuilnoitas communes, dnas un délai de cniq ans à ctœmpr de la dtae d'effet de la fiuosn ou du regroupement. Pednnat ce délai, la brhncae isuse du repeemugonrt ou de la fosuin puet mintnaier pislreuus cvtnennioos collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la ruterarstuciotn des bnarches professionnelles, les différences tirorpmeaes de tietarntn ertne salariés résultant de la fosuin ou du rneperregmuot ne peenuvt être umeniltet invoquées penndat le délai mentionné au permier alinéa du présent article. A défaut d'accord ccnolu dnas ce délai, les slttopnuiais de la coevniotnn cclltoveie de la bcnhrae de rttmeahcat s'appliquent.

Pour autant, et ansii que l'a rappelé le Cenosiil cnintoiestuotnl dnas sa décision du 9 noebmvre 2019, ces dipssotioins ne fnot pas oatclbse au mæiitnn ou à l'adoption de siuantioiplts spécifiques régissant des stoitnaus distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les oiosnaaitrngs sclnediyas et poosfirenelslens représentatives de berhncaas de l'industrie des crius et paux et de la mqieniaorure ont cnoclu le 19 décembre 2019 un acocrd mttneat en palce une CNPPI commune.

Cet arcocd prévoit l'ouverture de négociations destinées à paveirnr à la définition de sluaittipons cmnmeuos au cmahp fusionné ainsi qu'au centonu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord rtlaif à la CPNPI prévoit la possibilité de mæiitnnr des spécificités soeieertllcs pnaednt et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dnas ces cndoitnios que les pteiras au présent accrod ont souhaité se reroctnnr aifn de cennivor d'une aexnne spécifique au champ d'activité de l'industrie des cirus et paux, lros de la réunion de la CPPNI élargie de la bncrae mæiigonrrue du 8 juin 2022, à lelualqe l'ensemble des oasagtnionris saceidylns et platroenas de la barhnce meinraiquore ont été conviées.

Cet aroccd vsie à pérenniser et à sécuriser les spécificités sleioacs reitvales au rovelnemleeunt de la période d'essai et aux jurois fériés.

Ces satpuuintols ccæonnrt des aevagtans suaicox prpeors au stceer d'activité de l'industrie des ciurs et paux.

1.1.?Pour les enirpseerts n'ayant jaamis rucoreu à l'APLD :

Pour les eteiresrnpns n'ayant jiaams rrouceu au dostsippiif de l'activité plrtealie lugnoe durée, les demdenas de rceours à l'APLD auprès de l'autorité attrivadiisnme puroonrt être effectuées jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Le bénéfice du diioiptssf ALPD prorua luer être accordé dnas la lmitie de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios consécutifs.

1.2.?Pour les esrieptrens anyat déjà rcroeuu à l'APLD et qui saueatioinehrt y rrieucor à nvaæouu et cleels qui y rornceeut 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 anyat déjà rcœu à l'APLD et qui sianureheaoitt y rouceirr à nouveau, anisi que les enpesetrirs rncuearot aecelneumitt au doisstpf de l'APLD, prunort bénéficiæ de l'allongement de la durée de bénéfice de l'APLD jusqu'à 36 mios

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 CTCF ; THC CGT ; PHARMACIE LBAM FO,

Article 1er - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022

consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs à la conclusion du présent accord, la durée mentionnée dans le présent accord unilatéral les éléments de la demande, le tout, dans le cadre de l'article 6 de l'accord du 28 octobre 2020.

1.3. Ces modalités de travail prévues dans ce cas, même être apportées au-delà du 31 décembre 2022, à la condition d'intervenir avant le terme indiqué dans les dispositions unilatérales initiales.

Il n'est pas autorisé de déroger aux dispositions de l'accord du 28 octobre 2020 par rapport au contenu du document unilatéral élaboré par l'employeur, les modalités de réduction de la durée du travail, les engagements sur l'emploi et les modalités de suivi.

Article 2 - Durée. Extension. Révision. Dénonciation En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son entrée en vigueur par arrêté ministériel. (1)

Le bénéfice du dispositif est accordé aux entreprises dans les limites mentionnées par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, à savoir :

? sur une période maximale de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs ? chaque année de référence à l'APLD auprès de l'autorité administrative ne pourra excéder 6 mois ;

? et à la condition d'avoir déposé une demande avant le 31 décembre 2022 inclus pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD ;

? ou, pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD ou y recourront actuellement, à la condition d'avoir modifié leur document unilatéral avant son terme et déposé une demande, même au-delà du 31 décembre 2022. (2)

Cet accord pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou syndicale l'autorisant les parties à modifier ou à compléter ou à préciser. (3)

Toute demande de révision qui ne porte pas sur l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires. (4)

Le présent accord porte sur l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministère du Travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant, à l'exception de celles couvertes par un accord collectif sur ce même thème, quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de 50 salariés ne pourra être que des modalités spécifiques soient prévues.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du IX de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relatives à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures d'urgence ainsi qu'au rattachement 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) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du IX de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relatives à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures d'urgence ainsi qu'au rattachement du Royaume-Uni de l'Union européenne. (Arrêté du 13 septembre 2022 - art. 1)

(3) Alinéa 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) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il renvoie aux 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 sept. 2022

Dans un contexte sanitaire, géopolitique et économique incertain en raison notamment du conflit en Ukraine, le gouvernement a décidé de prolonger la période de bénéfice du dispositif d'APLD.

En effet, le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 permet aux entreprises de bénéficier de 12 mois, le bénéfice de l'APLD.

Ainsi, à compter du 9 avril 2022, les entreprises sont autorisées à recourir à l'APLD jusqu'à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Pour mémoire, l'accord initial du 28 octobre 2020 prévoyait la possibilité de recourir à l'APLD pour une durée de bénéfice de 12 mois sur une période de référence de 24 mois.

Toutefois, pour assurer l'effectivité de cette prolongation, il convient de modifier l'accord du 28 octobre 2020 dans les termes du décret 2022-508 du 8 avril 2022, pour leur permettre de bénéficier 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 relative au 31 décembre 2022, la date jusqu'à laquelle les entreprises pourront déposer leur première demande de recours à l'APLD.

Elle autorise en outre les entreprises à modifier avant leur terme, leurs dispositions unilatérales ? en tant que de besoin ? après cette date, tout en respectant les limites du dispositif.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche manufacturière se sont réunis pour saisir l'opportunité de prolonger les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée, telles que définies dans les codes et limitées de l'accord du 28 octobre 2020, au regard de la situation et des perspectives économiques des entreprises de l'industrie manufacturière.

Il s'avère que les impacts des sucres de la minéralogie et de l'industrie des cuirs et peaux situés en permanence aux entreprises de l'industrie de la chaussure pendant la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée si leur situation le nécessite.

S'agissant des industries du secteur de la maroquinerie, des industries de la chaussure de la grue en Union européenne les femmes répétitives de régions ou villes cernées suite à l'épidémie de Covid 19 qui ont des répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de produits de maroquinerie française. Ces deux événements entraînent un coup de frein sérieux au développement de l'export. Ils impactent fortement le prix de l'énergie, le coût des matières premières et celui des transports auxquels sont confrontées les entreprises.

S'agissant du secteur de la minéralogie mégisserie, les données de l'activité partielle durant l'année 2020 ont été très significatives (66 %).

Les difficultés d'approvisionnement en produits buters et en produits chimiques sont présentes. En outre, les coûts ont augmenté significativement.

Ces hausses sont ressenties à tous les niveaux, via :
? le coût de l'énergie consommée en production qui a doublé ;
? les transports répercutés par la chaîne logistique, y compris le coût des emballages (+ 20 % début 2022) ;
? le coût des produits chimiques de base ou de chimie fine (déjà + 5 à 30 % selon les fournisseurs) ;
? les impacts indirects des sauries à l'inflation.

Ces hausses ont un impact direct sur la rentabilité des entreprises.

Tous les partenaires mégissiers ne sont pas concernés à répercuter

ces hsauses dnas lures pîrx de vntee et le cas échéant, clea a pu et/ou va se twardire ? en réaction ? par des besaïss vroie des anliaonunts de coemmadns ou des dmeednas de décalage de laoirsvin qui entraînent une bssiae du neivau d'activité et d'emploi.

Face à ce constat, le dtpssioiif d'activité platirlee de lonuge durée, couplé nomanemtt à la cotnionevn rlenace itsinrude praiout perettmre d'éviter une puls gdarne dégradation de la siatttuon économique de nos einrtpreses qui poraurt entraîner des lmticeneinecs vorie des dépôts de bilan.

Depuis le début de l'année 2022, une estpenirre a fiat l'objet d'une lqouaitidin jirciudie snas période d'observation et une aurt connaît de gsreoss difficultés qui priaeourt à terme, vior sa stiaiuotn se dégrader.

Dans ces conditions, les pretneaiars saucox de la bharne mreurniaioe etinemst opuoprtn de pvoouir fiare bénéficier aux iturisedns de lrues sruteces respectifs, les porgoanionlts de la période d'activité pelirtale 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 CDFI ; Fédéchimie FO ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent aevnnat s'applique en Fracne à l'ensemble des iseintuds visées par l'accord initial.

En aoacitilppn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peeiantrars sciaoux précisent que le présent acrocd s'applique de façon induqitee à tuteos les epeeinstrrs cerosipms dnas son cmahp d'application qeul que siot luer effectif. De ce fait, il ne jufisite pas de prévoir des spintaitlous spécifiques pour les etenerirsp de mions de 50 salariés.

Article 2 - Formations
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

? Faotormin dnas le seetucr de la maroquinerie

Sont concernées par le présent aennvat les foitnaomrs sitnuevas :
? les framootnis dnas les pocuresss tiencheuqs de la merqoariniuie adaptées aux egcnxeies nuevollles des deurnons d'ordre dnas le cdrae de la réindustrialisation de cantriees frbciitaanos de composants, tarvuax de piqure, préparation, cuosu main, finition, assemblage? ;
? le pnnteienceerfomt dnas le dgtiial pour fiare fcae à l'évolution tnhglioucqoe des frabinoitcas ;
? le développement des strpopus dgiautx pour les slnoas et swoormhos vuteirls ;
? les fantmiroos préparant à l'obtention de cifritaontcies en corus de création ou reumvneleelont dnas l'attente de luer iioitcnpsrn au RCNP ;
? les fmnaortois dnas le crade de l'AFEST (l'OPCO 2i proospe aux eetiprersns des suercets de la chaussure, couture, cruiss et peaux, habillement, maroquinerie, textile, caoutchouc, la msie en ?uvre de puorrcas sur mresue vsanit à aedpatr et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de fromioatn iintlaie ou conitue dnas le crdae du PIC).

arvil 2022 et du délai puor socillteir l'APLD prévu par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 arvil 2022.

Le présent avnnaet s'applique aux secteurs d'activité suvantis : ieritudsns de la maroquinerie, griteane de paeu et iruitsdne des cirus et paeux de la cnoeinotvn ciletvolce nonatlaie des itnureisds de la maroquinerie, aetlicrs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, btelcares en ciur du 9 stermpebe 2005 [étendue par arrêté du 12 juin 2006 JROF 23 juin 2006 ? Cmahp d'application fusionné aevc ceuli de la covnonetin cltelocvie nanaitole de la gniteare de paeu (IDCC 354) par arrêté ministériel du 28 avril 2017, aevc cueli de la cntneioovn ciotvlecle ntaaloine de l'industrie des cuirs et paeux (IDCC 207) et aevc celui de la ctnivnoeon coevllcite nntioaae de la ceinoordrne mislvruictee (IDCC 1561) par arrêté ministériel du 23 javenir 2019], représentés par les sgeanaitris de l'accord iinital du 28 obocrte 2020.

À défaut de doemunct reetsacnpt les excneegis du présent ananevt et des textes mentionnés ci-dessus, les ereinrptss concernées dnevtrot négociier et cncourle luer propre arccod clcltioef dnas le rpsceet des règles sur la négociation des acodrcs coleftlcis de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur duex ans, la friootamn d'environ 4 500 salariés dnas une cnuiaqinatne d'entreprises sur luer tpems de tvaïarl ou, aevc l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horraie ou de non travail.

La durée des fnoratoims par salarié derviat vrieat etnre 80 et 400 hreus soeln les entreprises.

? Fioamotr dnas le stceuer idsitnrue des cruiss et peaux

Les fromatinos décrites dnas l'accord inaitil présentent tuourojs un intérêt puor fraie fcae à la saotiutin que cniseonnssat les itetisndurs susvisées.

À ces formations, il fuat ruetoajr ceells pnrtat sur le pietrnnenofemcet dnas le diatgl puor fiare fcae à l'évolution toenuqhilocge des faiaiboicrtns et le développement des srppotus duigitax puor les salnos et shoorrowms viultres asini que les ftornoimas préparant à l'obtention des 2 nuouveaux CQP dnas l'attente de l'inscription au RCNP et l'expérimentation « casaieptlir et expérimenter la tsnrismiasn des sviroas (AFEST) » msie en ?uvre par l'OPCO 2i.

a) Fotmiroans de l'accord initial

Il est nécessaire de prévoir sur duex années supplémentaires, la fmroiaton d'environ 150 salariés sur le temps de travail, ou aevc l'accord des salariés, sur les périodes de réduction hiraore ou de non travail, étant enntdeu que sur la période antérieure 184 saiegrtias ont été formés grâce au bgudet mueesrs d'urgence, ce qui dépasse les prévisions de 150 siaiargets fixées dnas l'accord initial.

À ttire indicatif, le coût salaairl hrarioe meyon oillsce etrne 18 eurs et 28 euros, solen la catégorie pensnirflesoe concernée qui va de l'ouvrier aux tceciennhs et aengt de maîtrise et aux cadres.

Il cienvnot d'octroyer un bduget complémentaire au trite des mesrues d'urgence de l'ordre de 700 000 eorus puor 150 salariés environ, au trtie de 2023 et 2024.

Le but fixé par l'accord itinial a été aittent piquuse 74 % des fiooantrms seiuvus ont été concernés par des fmnoiarots cruiss et peaux.

b) Farmonois préparant à l'obtention des 2 nuouveaux CQP

Le coût pédagogique de cancuhe de ces fnoormats a été estimé à 6 000 eorus evorinn par salarié auquel il cnvnietot d'ajouter la prsie en cpotme du coût-salaire chargé.

À trite indicatif, le coût sraalail hoirrae myeon olcisle enrte 18 eorus et 28 euros, seoln la catégorie poeernnfisilolse concernée qui va de l'ouvrier aux tecnincheis et agent 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 coûts de ces 2 CQP est de l'ordre de 750 000 euros pour environ 60 salariés formés sur la période.

c) Bgdeut expérimentation « caeilpsiatr et expérimenter la tiomnirssan des soivars (AFEST) »

Dans le cadre du PIC, l'OPCO2i ppsoroe aux esrerintpes des sucertes de la chaussure, couture, cuirs et peaux, habillement, maroquinerie, textile, caoutchouc, la msie en ?uvre de prcuoars sur musere vanist à atedpar et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de fmiraotn ialitine ou continue.

Toutefois, si le faneecminnt du coût pédagogique de ce dpiitssoif est assuré par l'OPCO 2i, le coût-salaire rsete à la crhage des entreprises.

Les epriretesns du stceur de l'industrie des cuirs et paux crnnmenpeot une prtioipon snfiaiicgvitie de salariés peu formés qu'il cdniraenvt d'accompagner financièrement dans le cadre de fmiraotn irentne ou d'AFEST au trite des mereuss d'urgence.

Pour rappel, les erptrieenss de mnios de 50 salariés représentent 80 % du nmobe d'entreprises du secteur.

Au total, le bgeudt nécessaire pour aresusr le complément coût-salaire de ces prcuoars est de l'ordre de 10 000 euros au piofrt de 6 erptreiness ernvain sur la période alnalt de juin à décembre 2022.

Au final, pour l'ensemble des friatomnos sus-évoquées, un bduegt d'1,5 milion d'euros est souhaité sur la période 2022 à 2024, répartis cmme siut :
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 sceuetr de la meoqnurariie :

? Aintcos de fimotaorn sur le tpms de travail

Suite à l'enquête menée par la Fédération française de la moerriqinuae auprès d'entreprises de la branche, l'ensemble des fimonatros nécessaires ntaemonmt au développement du datigil et à la réindustrialisation cncnnoerat le reotur en Fcrnae neammntot de la faboicaitrn des bandoulières, poignées et ascicereoss métalliques des pdiuotrs de maroquinerie, dnot les scas fmemes est à ce juor évalué à 3 miloinls d'euros pour la durée de l'avenant.

Ce manontt penrd en cmptoe la psire en cagrhe des frias sinvutas à raison de 100 % du coût des slaiaers des salariés en ftiomaron inlacnut également les fails de repas, de torranspt (tarif SCNF 2nd classe/indemnités kilométriques conformément au barème aittadiimrnsf en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 100 ? par jour. Orute les fails de foramoitn promptreet dits, la rémunération des formateurs, les fails de repas, de tonasrprt et d'hébergement sur les mêmes besas que les rsrmmteenuoebs des salariés.

? Rercuos à l'activité piarlette (classique et de lgnuoe durée)

Lorsque le rtouer du salarié dans l'entreprise est rednu tarememrneopit ilsbpsmoie ctopme tneu de la biasse d'activité de cttee dernière, ou lsrouqe le vmluoe d'activité ne peermt pas de jtsifier une activité pleine, l'employeur qui rocreut à une mrseue d'activité plitralae porrua organiser, aevc l'accord du salarié, sur les périodes de réduction hairore ou de non travail, une aotcin de frtooiamn plifsronolnseee cinounte lsuqroe celle-

ci s'avère cmoofrne à l'objectif de mtienain dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Les ctiodnoins de fmcanneniet snot aolrs inieequtds à celles prévues pour les aitcons de fooatrimn sur le tpms de travail, dans le rscpet de la réglementation reivtale à l'activité plrilatee en vigueur.

Il est rappelé que le recuors au dpsiiitosif d'APLD nécessite un acorcd de barnche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Un acrocd de barchne ratielf au dossptiif d'activité praleite en cas de réduction d'activité darlube a été signé le 28 ocbotre 2020 pour les itniudsres de la maroquinerie.

? Modalités dans le sueetcr isdrntuie des ciurs et peaux :

? Anticos de ftoairmon sur le tpms de travail

Les doniitssips de l'accord intial snot riseerps à l'identique.

? Recours à l'activité pleiralte ou à l'activité platelrie de logune durée

Lorsque le rtouer du salarié dans l'entreprise est rednu tremnemieopat iiposmbsle cpotme tneu de la biasse d'activité de cttee dernière, ou lsquore le vmolue d'activité ne pemret pas de jfesuiitr une activité pleine, l'employeur qui roeucrt à une msreue d'activité platlerie ou d'activité parlettie de lunoge durée purroa organiser, aevc l'accord du salarié, sur les périodes de réduction hiarore ou de non travail, une aitocn de psornelsioflee ctinnuoe loqusre celle-ci s'avère crofonme à l'objectif de mtineain dans l'emploi et/ou du développement des compétences.

Les codnontiis de fenianncemt snot aolrs idntuieqes à celles prévues pour les anctois de fitoorman sur le tpms de travail, dans le rscpet de la réglementation retviale à l'activité ptrillee ou l'activité plrleiate de lonuge durée en vigueur.

Il est rappelé que le ruerocs au dtisipoisf d'APLD nécessite un arccod de bchnare 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 mqiriraounee cneoritnua d'organiser, en lein aevc l'OPCO 2i, une évaluation seserllitme de l'impact de cet avanent sur le rerocus des eetrnsrepis aux aotcins de formations.

L'évaluation de l'application de l'accord ianilit a été fiata par l'OPCO 2i et est jtione en annexe.

Article 5 - Durée, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent aneanvt est cnlcou pour une durée de duex ans à ctmoepd du 1er obrtcoe 2022.

Conformément aux dtoosinpiiss légales et réglementaires en vigueur, le présent arccod frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des ognoaitinsas représentatives, des scvriees du mtrinsie chargé du traiavl et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est précisé que l'objet du présent aorcd a pirs en cpomte l'objectif d'égalité pnirsnoelfeolse etrne les fmmees et les hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

La négociation de l'avenant s'est faite après consultation de tous les représentants potentiels et syndicaux de salariés représentatives dans la branche de la maroquinerie.

Un accord conclu sur la mise en œuvre de mesures urgentes a été conclu le 14 octobre 2020 pour une durée de deux ans à compter de sa signature et a été étendu par voie d'arrêté pris en date du 5 février 2021.

Dans le présent avenant, il est convenu de désigner cet accord par le terme « accord initial ».

? Secuter de la maroquinerie

S'agissant du secteur des industries de la maroquinerie, des incertitudes au regard de la guerre en Ukraine comme les fortes répétitives de régions ou villes chinoises suite à l'épidémie de Covid-19 qui pèsent sur les répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de produits de mode française. Ces deux événements entraînent un coup de frein sérieux au développement de l'export. Ils impactent fortement le prix de l'énergie, le coût des matières premières et celui des transports auxquels sont confrontées les entreprises.

Il est donc nécessaire de prouver l'adaptation en cours des différents aspects de l'activité des produits de maroquinerie dans les entreprises. Ces différentes 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 rôle clé aux différents aspects de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
? aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter aux nouvelles exigences du marché de produits dans le cadre d'une réindustrialisation de produits en France ;
? favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche de la maroquinerie.

Ces objectifs se traduiront par :

? l'intégration dans les entreprises de l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques ;
? une nouvelle initiative avec les entreprises pour favoriser en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports numériques ou des logiciels ;
? la réindustrialisation en France des entreprises des produits de maroquinerie tels que poignées, bandoulières qui nécessitent des compétences spécifiques.

? Scuter l'issue des crises et peaux

Si les conditions reprennent après la période de crise Covid-19, il n'en demeure pas moins que la situation décrite dans l'accord initial reste largement tendue, pour les raisons évoquées précédemment s'ajoutent de plus en plus, les effets de la crise russo-ukrainienne sur les approvisionnements, et notamment les effets des mesures d'urgence prises au cours des deux dernières années.

En outre, le secteur est confronté à la difficulté à trouver du personnel alors que près de la moitié de sa production est livrée et devra être remplacée dans les prochaines années.

En outre, l'indice du Cotnamoy Récursif (CRB), composé de 19 matières premières, a augmenté d'environ 30 %, l'indice de la FAO, qui suit l'évolution du prix des biens alimentaires de base, a augmenté de 18 %, le prix du baril de pétrole est passé au-delà des 110 USD.

Ces hausses, les tanneurs mènent les entreprises à tous les niveaux, via :

? le coût de l'énergie consommée en peaux qui a doublé ;
? les transports répercutés par la chaîne logistique, y compris le coût des emballages (+ 20 % début 2022) ;
? le coût des produits chimiques de base ou de chimie fine (déjà + 5 à 30 % selon les fournisseurs) ;
? l'indexation des salaires qui s'annonce imminente en France ;
? le prix des peaux brutes et ce malgré une demande chinoise encore très forte du fait de la crise Covid dans certaines régions de Chine.

L'accord initial prévoyait pour les secteurs de la maroquinerie et de l'industrie des cuir et peaux, une liste de formations éligibles au financement du coût pédagogique que du coût salarial.

Dans le secteur des industries de la maroquinerie, les entreprises ont utilisé le dispositif des mesures d'urgence à hauteur de 2 314 000 euros au 1er juillet 2022. 82 entreprises ont bénéficié d'au moins 1 financement et 1 605 salariés ont bénéficié d'une action de formation.

Ces fonds ont permis de répondre aux obligations prévues à l'accord initial. Face aux incertitudes visées supra, il apparaît opportun de pérenniser les aides accordées dans le cadre des mesures d'urgence car des besoins en formation sont encore très présents.

Dans le secteur industrie des cuir 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€ dépensés en 2021 sur un budget de 350 K€ accordé pour l'année).

De nombreuses demandes de validation de formations ont été faites et déjà été enregistrées pour 2022 pour un budget total avoisinant 95 000 euros.

Il convient de continuer d'accompagner ces entreprises pour les prochaines années d'autant plus que ce secteur est confronté à une absence de formation initiale pour les ingénieurs.

Par ailleurs, les entreprises du secteur sont confrontées à une pénurie de main d'œuvre et à des métiers en tension, notamment ceux de direction de production, responsable de maintenance et dans les métiers de coloristes, finissage, tannage, rivière pour lesquels les entreprises ont déjà manifesté un intérêt pour la création de 2 catégories de qualification (CQP).

C'est la raison pour laquelle il avait été envisagé leur création dans le cadre du processus simplifié de l'appel à projets de France Compétence visant compléter la liste des métiers en particulière évolution ou en émergence pour l'année 2022.

Or, ces 2 CQP n'ont pas été retenus par France Compétence.

Le besoin étant toujours d'actualité et les difficultés de recrutement étant toujours présentes, il a été décidé de prouver la création de ces 2 CQP dans les prochains mois ; le CQP « coloriste-finissage » à horizon juin 2022 et le CQP « tannage-rivière » pour 2023.

La création de ces 2 CQP va donc s'étaler dans le temps et nécessiter de réaliser 2 étapes avant le dépôt au RNCP, qui les rendra éligibles aux mesures de financement classiques.

Dans cette attente et compte tenu du caractère impératif de la création de ces 2 CQP pour les entreprises et les salariés, il convient de prévoir leur financement dans le cadre des mesures d'urgence.

Dans ces conditions, tenait compte d'une part des contraintes du secteur des industries de la maroquinerie et d'autre part des contraintes du secteur de l'industrie des cuir et peaux, les parties s'accordent sur les modalités de mise en œuvre de l'accord initial dans les termes ci-dessous :

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Annexe 1
Bilan de l'application de l'accord « Meersus d'urgence » du 14
ortcboe 2020

Annexe 2
Bilan de l'application de l'accord « Meeurs d'urgence » du 14
ortbcoe 2020

Industries de la maroquinerie

(Schéma non reproduit, culasnobte en lgine sur le stie
www.legifrance.gouv.fr, rruuqibe « Ploiatuicnbs oiceilfelfs » «
Bnilltues oifliefcs des cnintvonoos cvitoleecs ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202200](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220036_0000_0003.pdf/BOCC)

Avenant n 1 du 16 novembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; Fédéchimie FO ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO ;

Article 1er - Annexe 1 « Intéressement »
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Cette axnnée est complétée selon les itionndacis stunvaies :
? airtce 2 : après « ? ? Trois eecxceris soiax », il est ajouté « ? ?
Ortuae eecixers siax » et « ? ? Cniq eecixers sociax » ;
? airtce 3 : le direner alinéa est complété par « Il en est de même
puor le peitarnae du chef d'entreprise lié par un pcatc cvil de
solidarité s'il a le sutatt de cnoiojt curoblttaoer ou de cnoiojt
associé. » ;
? aclitce 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 rvneeu au trtie de
l'année précédente. » ;
? airtce 5 : à l'alinéa 4 « et dnas la limite du ponalfd visé au
prhgarpae précédent » est supprimé ;
? airtce 6 : l'alinéa 1er est ainsi complété « Ttuoé somme versée
aux bénéficiaires en acpitlopain de l'accord d'intéressement
au-delà du derenir juor du 5e mios sinuat la clôture de l'exercice
poidurt un intérêt de raetrd égal à 1,33 fies le tuax fixé à l'article
14 de la loi n° 47-1775 du 10 stpmerebe 1947 ptnaort suttat de
la coopération. Ces intérêts, à la cahgre de l'entreprise, snot
versés en même tmeps que le pniracpl et bénéficient du régime
d'exonération prévu aux aietclrs L. 3315-1 à L. 3315-3 du cdoe
du triavil ».

Article 2 - Annexe 2 « Participation »
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Les précisions sutievnas snot apportées :
? à l'article 2, le 3e alinéa est complété par « Il en est de même
puor le ptiaearne du chef d'entreprise lié par un pcatc ciivil de
solidarité s'il a le stautt de cnoiojt craolaebutlr ou de cnoiojt
associé. » ;
? à l'article 4.2, l'alinéa 2 est ansii complété « Les sommes aanyt
fiat l'objet d'une nlvueloe répartition qui, en rsoian du pfoalnd
individuel, n'auraient pu être misis en diturtioisbn dneemert
dnas la réserve spéciale de pcaparioiitn des salariés puor être
réparties au crous des ereixecs ultérieurs. » ;
? à l'article 5, l'alinéa 1er est asini complété « Lqsoure le
vsreemnet au salarié ou l'affecton de ses driots à poctiritiaapn à
un paln d'épargne saalaril snot effectués au-delà du 5e mios
siunvat l'exercice de calcul, les arcitles D. 3324-21-2 et D.
3324-25 du cdoe du tvaaril dpoissonet reeevpsicetnt du
venrmseet d'un intérêt de raetrd égal à 1,33 fies le tuax meoynd de
reedmment des ogitoanilbs des sociétés privées. » ;
? l'article 7 est complété par un 4e alinéa ainsi rédigé : « À défaut

Industrie des cuirs et peaux

(Schéma non reproduit, culnatlbose en ligne sur le stie
www.legifrance.gouv.fr, riuuqrbe « Patuilonicbs oifllcfeis » «
Butlinels ocifiefls des cniventnoos celeilvotcs ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202200](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220036_0000_0003.pdf/BOCC)

d'une ddmneae de vrseenmet immédiat ou d'un coihx
d'affectation eliticpxe du bénéficiaire, sa quote-part de
ptcriapotian dnas la litmie de cllee calculée à l'article L. 3324-1
du cdoe du tirvaal est affectée puor moitié dnas un paln
d'épargne puor la rrtiteae cecllotif (PERCO) ou dnas un paln
d'épargne rtiteate d'entreprise coleicltf (PERECO), s'il a été mis en
place dnas l'entreprise et puor l'autre moitié dnas les cidtinonos
prévues à l'accord. »

Article 3 - Annexe 3 « Adhésion au plan d'épargne
interentreprises »
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Cette aennxe est complétée de la façon snutavie :
? le dreienr alinéa de l'article 3 est complété aisi « Il en est de
même du pritranae du chef d'entreprise lié par un pcatc cvil de
solidarité s'il a le stautt de cnoiojt cualoroaltb ou de cnoiojt
associé. » ;
? à l'article 5, aux alinéas 2,3 et 4 « au miuimnm » est supprimé ;
? l'article 5 est complété par un nvuoel alinéa aisi rédigé : «
Conformément aux acrtiels L. 3332-11 et R. 3332-8 du cdoe du
travail, les vtneemrs effectués aeelnemunt par l'entreprise ne
pevunet excéder 8 % du mannott aunnel du pafond prévu à
l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 4 - Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2022

Le présent anevant est cclonu puor une durée indéterminée.

Il proura être révisé ou dénoncé dnas les cndiinotos prévues par
l'article 6 alinéa 2 de l'accord du 6 décembre 2021 ratelif à
l'épargne sraaalile qu'il complète.

Le présent aenavnt est abpillacpe à cpemtor de sa stugianre suos
réserve des diisstoionps législatives sur le driot d'opposition et
suos réserve de son agrément ministériel dnas les ciditnons
définies par la réglementation.

Il est cocnlu conformément aux dsnitopiisos législatives et
réglementaires du cdoe du tvaaril rvlteieas à la nratue et à la
validité des cnnotoniev et arcodcs collectifs.

L'accord du 6 décembre 2021 qu'il complète cptomore des
cesauls peertmtnat aux erniesprets de mnois de 50 salariés
d'adhérer au(x) dispositif(s) de la brchnae par vioe de décision
unilatérale.

Toute évolution de la réglementation en matière d'épargne
slraaie s'intégrera anemqtutomauiet et de pilen driot au présent
avenant.

Le présent anvaent a été fiat en un nborme sfnuiasft
d'exemplaires puor être notifié à ccuahe des oitgoirnaans
représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du
driot d'opposition. Le présent anevant srea déposé au ministère
du tiavarl anisi qu'au secrétariat gfrefe du cinoesl de
prud'hommes de Paris.

Les ptearis sierintgaas denmandet l'extension et l'agrément du
présent aevnant aifn d'obtenir également l'extension et
l'agrément de l'accord du 6 décembre 2021 raeltif à l'épargne
salariale.

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	FNAACFE-CGC ; FS CFT ; Fédéchimie FO ; THC CGT ; CMTE CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Le présent avenant s'applique en France à l'ensemble des usagers du secteur des cuirs et peaux.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties prenantes précisent que le présent accord s'applique de façon inconditionnelle à tous les établissements exerçant des activités d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne prévoit pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pour but de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 - Modalités
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Il n'est pas aménagé dérogé aux dispositions de l'avenant du 27 mai 2020.

Les dispositions de l'article 5 notamment, relatives aux enjeux liés à l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences concernent toute l'activité.

Article 3 - Durée, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des administrations représentatives, des services du ministère chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Un accord relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A ? « accord Pro-A » ? a été signé le 27 mai 2020 au sein de la branche maroquinerie pour une durée indéterminée et étendu par arrêté du 6 novembre 2020.

Cet accord fait partie de montages, des dispositions éligibles à la reconnaissance ou à la prolongation par l'arrêté (annexe 1 : pour la maroquinerie, annexe 2 : pour les cuirs et peaux, annexe 3 : pour la cordonnerie).

Cet accord prévoit que ces dispositions puissent être revues sur

l'objet, le 23 décembre 2021, d'une demande d'extension et d'agrément auprès de la direction générale du travail.

Celle-ci a notifié le 20 juin 2022 sa décision de prolonger le délai de la procédure d'agrément et a formulé plusieurs observations.

Après examen de celles-ci, les parties conviennent ce qui suit.

ddmeenas d'une des CFPNEP et que les CQP/CQPI/diplôme de la branche créés postérieurement à sa signature s'intégreront automatiquement à ces listes.

À ce jour, en ce qui concerne le secteur des cuirs et peaux, il ressort que certaines certifications doivent être retirées et d'autres ajoutées à la liste figurant à l'annexe 2 de l'accord Pro-A.

Dès lors, pour garantir de lisibilité, il convient d'établir dans une « Annexe 2 bis », la liste mise à jour des certifications éligibles à la reconnaissance ou à la prolongation par alternance.

Par souci de simplification, l'« Annexe 2 bis » annule et remplace l'« Annexe 2 » initiale.

Cette mise à jour est rendue nécessaire par le fait que :
? certains certifications actives figurant dans l'annexe 2 ont été supprimées de l'arrêté d'extension de l'accord Pro-A, car ne répondant pas aux prérequis. Ces certifications ont été supprimées de l'annexe 2 bis ;
? certaines certifications non actives au moment du dépôt de l'accord Pro-A et qui ne figuraient pas dans l'annexe 2, sont devenues actives entre temps et ont été ajoutées dans l'annexe 2 bis, car elles répondent soit :
? à des enjeux de formation de métiers et métiers stratégiques ;
? à des compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension ;
? à des formations d'adaptation nécessaires au développement durable du numérique et à la sécurité des systèmes ;
? à des enjeux environnementaux ;
? enfin, certaines CQPI obsolètes au moment du dépôt de l'accord Pro-A ont été déposées au RCNP lors de la révision en domaines de compétences et sont soit déjà enregistrées, soit en cours d'enregistrement (ce qui n'empêche pas dorénavant dans ce dernier cas, de pouvoir les intégrer à un accord Pro-A, la DEGFP ayant modifié sa doctrine sur le sujet) ont été ajoutées. C'est notamment le cas du CQP opérateur(trice) en maroquinerie Intraleur et du CQP technicien de la qualité qui figurent sur les listes de notre secteur antérieures à la réforme de la formation.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2022

Annexe 2 bis
Liste des certifications du secteur maroquinerie des cuirs et peaux (IDCC n° 207).

Annule et remplace l'annexe 2 de l'accord du 27 mai 2020.

1. Faonoms C?ur de Métier et métiers stratégiques

CQPI agent luitioqse (1).
CQPI conducteur d'équipements industriels (1).
CQP coordinateur d'équipe (1).
CQP opérateur qualité (1).
CQP agent (e) de production en tannerie-mégisserie spécialisée (e) cyroaore ou finissage (1).
Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquinerie) (1).
Titre professionnel anget maagsieinr : fiche N° 1852 RCNP code NSF : 311t (1).
BTS négociation relation client (1).
BTS maintenance des équipes mécaniques (1).
Titre professionnel technique (ne) supérieur (e) en outillage et outillage de l'industrie ? RCNP 1876 (1).
Titre professionnel technique supérieur méthodes pourrait perscos ? RCNP 34149 (1).
CQP opérateur/ teneur en maniocetne illetdsilrue ? RCNP 36376.

CQP tceiniichen de la qualité ? RCNP 34177.
CPQ autmeanir d'équipe (en crous de dépôt).
Titre pesnrnifoosl cudcouentr d'installations et de mhacines 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 peojrt » ? RCNP 5367(2).

2. Fsvioaerr la trosimsinsan et la préservation des savoir-faire

CQP exerpt métier en sagveuadre de sioavr (1).
CQP expert métier en tmrsoisains 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 pirooudctn en tannerie-mégisserie spécialisé (e) coorrgaye ou figasnie (1).
Titre pnfreeosoisl agent de fcriiaatobn iretsuldnile ? Cdoe NSF 251u (1).
CQPI thiiecnen en mtaneninace iesldlruntie (1).
Titre prseeonfnols tieecchinn de pcutrodion iletnlisdure ? RCNP 34146.
Bac pro mcatnnainee des équipements indrieultss ? RCNP P3632.
Bac pro mincnaantee des systèmes de pdrooitcuns 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 Poreniwopt RS 5786(2).
TOSA Oluootk RS 5786(2).
TOSA Isdgnien RS 5793(2).
TOSA Iusttloranils 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 axnnée s'applique emilexvseunct aux eieeptrnss renvlaet du seuctr de l'industrie des crius et peux défini par le champ d'application de la cnnveotion ccleotive naaliente iidrtusne des ciurs et peux révisée le 6 juin 2018, enregistrée suos l'IDCC n° 207, qu'il s'agisse de taenrins 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 stviuans :
? slireas nmimia ;
? ciioaastfnsclis ;
? maluiaotutisn des fodns de facnmneient du patiarrsmie ;
? miuosuaaitltn des fdons de la fomatorin psnoesoerllnfie ;
? geantairs colicelvets de pcoitreotn sialoce complémentaire ;
? durée du taivarl (certaines mueerss seulement) ;
? CDD et croattns de trvaail trpiemaore (durée totale, renouvellement, délai de crcanee et délai de tmonsrsssiain des contrats) ;
? CDI de ceitnahr ;

TOSA Docmign RS 6062(2).
TOSA Acess RS 5754(2).
TOSA Eexcl RS 5252(2).
TOSA Phootsohp RS 5787(2).
Master monetin iaftomqunire isnc doit cairf 105773(2).
Master maeamegnnt des systèmes d'information (fiche nationale) ? RCNP 34044.

5. Feomrr les crlteoalbruas aux tuecinqhes RH et gestion

Titre pforneosiesl « Goitnneiarce de piaa » (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 cfrenftio N° 25301 ? Fihce n° 211 RCNP (1).
DUT Ciimhe (1).
Ingénieur diplômé de l'institut tetilxe et chqimue de Loyn (1).
Licence pollhrnosfsiee mtoieenn qualité, hygiène, sécurité, santé, eomrnniennvt ? irnicst driot ciraf 103459(2).
Manager des riques ienslidutr ? RCNP 16643.
Master qualité hygiène sécurité ? irsnict de droit carif 105901.

7. Pertertme à des pnsnreoes peu qualifiées de sécuriser lreus pcarorus pinoerfelsnoss ou de développer luer employabilité

Certification CléA (1).
Certification CléA numérique (1).

(1) *Cicieritfatons étendues par arrêté du 6 nmrbeoe 2020.*

(2) *Cifoirtactnets eceuxls de l'extension en tnat qu'elles ceennreivnntt aux dspotsniolis 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) ;
? tanfrsret des crotntas de traiavl en cas de cngheanemt de ptirseaatre ;
? duex cas de msie à dipisiotson d'un salarié tromiperae auprès d'une esrrtneipe 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 cscooulnin 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 aocrd s'applique de façon iqueiutnde 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 siuatponilts 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 aocrd prote sur les thèmes suiativns :
? définitions des oiverrus casopernondrt à l'article 12 « Clsaues cnmmoues » « Catégories prloofeseesinnls » ? modifié ;
? cioisflscatain des oievrurs cprsnnodoeat à l'annexe II « Cloiasfitscian des epmilos » ctnvioneon cotivlelce naalitnoe du 6 ooctbre 1956 » modifiée ;
? cotsfiaiclaisn et rémunération des employés crrodoapsnent à l'article 5, axnnée I : aanevnt rlaitef aux employés ;
? ciosasaillfctn des employés cnonsorpraedt à l'avenant « Ciiltfisscoaan des employés » ? modifié ;
? csoiiltcsaiafn et rémunération des tcinheeins et agtns de maîtrise craedspononrt à l'article 6, aexnne II : aenavnt rteailf aux tcnicihnees et agtnes de maîtrise ;
? ctifislocasain des tihieccnnes et agnets de maîtrise csreordapnot à l'avenant « Ciaicafsliton des tenhiciens et agents de maîtrise » du 27 otobrc 1975 ? modifié ;
? définitions des ingénieurs et cdears crsnodarnpoet à l'article 3,

annexe III : annexe relative aux critères ;
? colfictiaaisn des ingénieurs et caerds cpdesooarnnt à l'accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres amtiiaisndftrs et cmuimoaerx de la tannerie-mégisserie ;
? clsaes cmuomns ? Rémunération caepnsndroort à l'article 13 « Causes communes » ? modifié.

Article 4 - Catégories professionnelles, classifications et rémunération

En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

1. Ouvriers

Définitions des ouvriers (F/H)

On entend par ouvrier spécialisé : l'ouvrier qui, sans avoir une connaissance générale du métier, sans avoir suivi une formation professionnelle, participe à la fabrication par un emploi permanent qui exige des connaissances avec ses par une pratique suffisante du métier.

Relèveront également de cette catégorie professionnelle, le personnel de nettoyage ainsi que le personnel d'entretien.

On entend par ouvrier qualifié : l'ouvrier ayant la connaissance générale de son métier, au sein d'un métier par une longue pratique, soit par un apprentissage ou un enseignement professionnel, soit être sanctionné par un diplôme et/ou une certification professionnelle qui satisfait dans l'exercice de son métier aux nécessités de la fabrication de la machine qui l'emploie.

On entend par ouvrier huppé qualifié : l'ouvrier qui, sans avoir la formation et les connaissances de l'ouvrier spécialisé est chargé d'un cycle complet de tâches, de travaux, de navies élevés. Il doit être capable, d'adapter ou de modifier des ensembles d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des anomalies ou des pannes et de choisir les remèdes à y apporter.

Pour faciliter l'interprétation de ces définitions, base de la classification, il est ajouté en annexe des nomenclatures précisant les travaux qui concernent les catégories ci-dessus.

Tout emploi ne figurant pas expressément dans la nomenclature figurant ci-dessous sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La commission paritaire penne de négociation et d'interprétation sera compétente pour étudier toutes demandes de modification ou d'adjonction aux nomenclatures.

Si des erreurs de classification étaient reconnues par la suite, elles seraient examinées de bonne foi par les parties contractantes.

Classification des ouvriers (F/H)

Les qualifications de « manœuvre » et de « manœuvre spécialisé » (MS) ont été supprimées des définitions de la catégorie professionnelle des ouvriers, lors de la révision de la nomenclature classifiée le 6 juin 2018, pour correspondre à la grille de salaire, mais n'ont pas été remplacées.

Correspondant aux qualifications de la classification ouvrière, le présent accord les remplace par « ouvrier/opérateur de maintenance » pour les métiers de la tannerie et par « ouvrier mégissier » pour les métiers de la mégisserie, étant entendu que tout emploi ne figurant pas expressément ci-dessous sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

Le présent accord agrève les dispositions relatives aux circonscriptions et trépoints et aux gants de protection qui sont devenus sans objet.

Secteur cuir vert

1. Tannerie

A. Ouvrier/opérateur de manutention et de salage :

Simple manutention avec transport des pièces.
Qualification : OS 1.

Rognage, ébarbage et parfente.
Qualification : OS 1.

Marquage avec empilement de numéro.
Qualification : OS 1.

B. Crouponnage en piols :

Crouponnage simple sans adaptation par ouvrier du tracé de coupe.
Qualification : OS 2.

Avec targe et orientation, réception targe crouponnage.
Qualification : OQ.

C. Crouponneur-orienteur sur cuir en piol :

Effectuant des travaux de réception et de montage et des ajustements catégoriels sous le contrôle d'un ouvrier ou d'un technicien.
Qualification : OHQ.

Secteur rivière

A. Ouvrier/opérateur de manutention :

Entrée et sortie de trempe, de pelain.
Qualification : OS 1.

Aide machine, rognage, ébarbage, échaudage et parfente.
Qualification : OS 1.

Marquage avec empilement de numéro.
Qualification : OS 1.

B. Conducteur machine (exécute le nettoyage qui est le gavage de sa machine) :

Écharnage, égrainage, baissage, enchaucenage, décrassage et ébourrage.
Qualification : OS 1.

Réglage machine en cours de travail.
Qualification : OS 2.

C. Préparateur et peleur :

Alimentation en eau et produits : cuves, cuvettes et fûts à partir d'une fiche d'instructions.
Qualification : OS 2.

D. Refendage pièces :

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 pièces :

(Crouponnage simple sans adaptation) :
Qualification : OS 2.

F. Triage en pièces :

(Avec triage, classement et orientation ; on trie les pièces des différents ateliers en fonction des critères spécifiques des produits finis) :

Qualification : OQ.

G.?Contrôle en teirps :

(Selon critères seorammi mesurables) :

Qualification : OS 2.

Secteur tannage

A.?Ouvrier/opérateur de mntnutieoan :

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 drtouisbtiin 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 ausrasnt 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 atoutaqmiue sur mnihae 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.?Dérillage 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 viueux 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 pdoiutrs 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 trrtmtpee :
Qualification : OS 1.

B.?Ouvrier/opérateur de manutention

Qualification : OS 1.

C.?Approvisionneur répartiteur seerivcs fnsiiagse :
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 poensenntoiimt de l'indice).
Qualification : OS 1.

Repassage sur plssaion 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 : eeguafflre 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 nacue
sur machine) répond à la définition des ctuelorsis 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 vuaeax et veacehtts sur table :
Qualification : OS 2.

Dégageur machine.
Qualification : OS 1.

Engageur ctuudecor 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 prseae aevc cmagnneeht de tapis.
Qualification : OS 2.

L.?Repassage filinfex et liégeage :
Qualification : OS 1.

Sur vachettes.
Qualification : OS 1.

Sur vthaeetcs aevc réglage.
Qualification : OS 2.

Sur veaux.
Qualification : OS 2.

Sur vaeux aevc réglage.
Qualification : OQ.

M.?Glaceur mahicne :
Qualification : OS 1.

Cylindre 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 smlpie (sans moteur).
Qualification : OS 1.

Chargé de la réparation des peaux ou de la teneur d'un stock ou
cariste reuutor tnenat à juor des fecihs de travail.
Qualification : OQ.

Conducteur spmle (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 (triage en fini).
Qualification : OS 2.

Crouponneur-orienteur sur curis en piol :

Effectuant des rporptas de réception et de rmeedennt et des
cmaeelntsss catégoriels suos le contrôle d'un cdrae ou d'un
technicien.
Qualification : OHQ.

Scieur-régleur :
Assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien
cruanot et aanyt l'initiative de la détermination des épaisseurs à
obeintr dnas le cdrae d'un pagrrmmoe général.
Qualification : OHQ.

Trieur :
Trieur fluer en coihx et froce sur belu ou semi-fini, rspeoabsne du
contrôle qualitatif.
Qualification : OHQ.

Coloriste :
Répond à la définition des cisooerlts qualifiés et asurse le
contrôle de la conformité de la tnteie en sotire de mhacnie ou
opération main.
Qualification : OHQ.

2°?Mégisserie

A.?Ouvrier mégissier (OS 1) :
Accrocheur, décrocheur (n'ayant pas la responsabilité de sèche).
Délainage à la main, snas triage.
Ébarbage smlpie de paeux 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 mneacihs ni de
l'opération que ctete mhacine effectuée).

B.?Ouvrier spécialisé (OS 1) :
Accrocheur, décrocheur, anayt responsabilité de la sèche.
Cardage mouton.
Délainage sur machine.
Délainage à la main, aevc triage.
Ébarbeur, mueettr en fmroe des peaux.
Écharnage, décrassage, façonnage, egearluffe sur trpie snas
réglage de machine.
Enchaucenage à la main.
Finiflex.
Lissage au rouleau.
Lunetteuse (Mercier).
Mesureur rsnseoapbe sur mhacine à glpueoels ou électronique.
Meulage de nettoyage, sur mluee ou michane à cylindre.
Mise au vent.

Mouillage puor lustrage.
Machine à irpemmir Altéra.
Palisson hurquaiydlle Derss ou Schoedel.
Peluche à main.
Pigmenteur main.
Rognage en rivière sur chevalet, aevc décrassage.
Rouleteuse.
Sabrage sur machine.
Séchoir suos vdie ou glace.
Trieur en piol (réception sommaire).

C.?Ouvrier spécialisé (OS 2) :
Cadrage «ganterie».
Dérayage aevc butée.
Écharnage, décrassage, façonnage, eafefluge sur tripe, aevc
réglage de machine.
Rasage peaux de mouton.
Teinture brssoe diazo nior sur chrome.
Veloutage sur tgaanne ferme.
Mise au vent, aevc réglage de machine.

D.?Ouvrier qualifié (OQ.) :
Classeur puor msie en teinutre ganterie.
Classeur de peaux finies.
Chagrinage à la main.
Chef sceuir régleur en tipre ou en sec (réglage de la mhicnae aevc
cmneneaght de lame).
Chef scuier régleur de linae en huidme (réglage de la maihnce
aevc cgnanmehet de lame).
Coloriste.
Conducteur de miacnhe à dégraisser au solvant.
Dérayage snas butée.
Étireur, débordeur, coupeur, dépeceur de puaex de chamois.
Lissage sur tambour, fuate ganterie.
Lustrage sur peaux lainées.
Meulage fin, caihr ou fleur, façon ganterie, vorules ou dluboe face,
sur mleue ou minhace à cylindre.
Palissonneur à mian sur lmae verticale.
Ponçage gietanre en humide.
Parage mian à la lunette.
Préparateur-conducteur de macnhie à pigmenter.
Préparateur-pistoletteur à la main.
Receveur en piol (réception complète).
Trieur de lieans par finesse.
Teinturier brosse, cleuour et ature sur stain.

2.?Employés

Classification et rémunération des employés

Les employés snot classés dnas les eimplos définis dnas la
cioifcstiaalsn ci-dessous, coptme tneu de luer fctonoin et de la
qualité pollfrsneiseone qu'ils snot appelés à mtrete en ?uvre dnas
l'exercice de leus fonctions, conformément aux ciltcasfiosnais et
coefficients.

Quand un employé rlpiebt de manière régulière et htuaielble
peurslius fnoctnois ranvleet d'emplois affectés du même
conecfeift et nécessitant la msie en ?uvre d'aptitudes différentes,
il en srea tneu coptme dnas sa rémunération.

Classification des employés (F/H)

Formalités

Employés qualifiés de srceive commercial, tuheqnice ou
d'exportation : employés aunassrt des tarvuax cotmprnaot une
prat d'initiative et de responsabilité, snot chargés, suos les oerdrs
ou d'un chef de srvicee ou de bureau, de mēenr à bein siot les
opérations cecomleramis afférentes à un ou pluirseus produits, à
l'achat ou à la vtene aevc agents, clients, fusrsuenoris d'usines,
les opérations rivleteas aux approvisionnements, aux opérations
de douane, aux expéditions etc., sianuvt les cas, rédigent la
ceaoprornnsdce ou la fnot rédiger. Dnas les établissements
importants, ces employés pnuveet n'effectuer que ceaertnis de
ces opérations, à cdniooitr que luer tâche comptopre la même prat
d'initiative et de responsabilité.
Coefficient : 185.

Employés qualifiés de sveirce armtsdnatiif ou cettouneinx :
employés rlaipsenmst exclusivement, suos les oerdrs du prtaon
ou d'un chef de svriece ou de bureau, ceraeitns fiocntons rlvneeat
des sicevres arfstiaitidnms ou cetiutonex d'une entreprise,

cmrptnooat une prat d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les cesnocainnass puarqites en législation commerciale, fiscale, ilndritsleue 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 dpryoagahlcte qualifiée. Sténodactylographes deuxième degré. ? Employées clabpeas de 100 mots-sténo, 40 mots-minute à la machine, snas ftaue d'orthographe et aevc une présentation satisfaisante.
Coefficient : 185.

Secrétaires de doercitin : craaolubrtoles immédiats d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un deteucirr ou d'un chef de service, préparent et réunissent les éléments de luer travail.
Coefficient : 185.

Employés de comptabilité : atnges exécutants, dnas un berauu de comptabilité et saunivt les detriievcs du copmaltbe ou du chef comptable, tuos tuavarx élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la cnsaaiocne générale du mécanisme comptable.
Coefficient : 175.

Mécanographes ctbpleomas : employés tanvialarl sur micaenhs mécanographiques, aanyt les cacnosnisneas de l'aide-comptable de livres.
Coefficient : 175.

Comptables iiusltedrn : tdnirasaut en comptabilité les opérations ieurunsletdls (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les pirc de rnvieet et dnnonat tuos neigetsnemens sur les pirc de reevint aux différents saedts de la fabrication.
Coefficient : 185.

Comptables ccremaumox : tnsaiduart en comptabilité tteuos les opérations ccmeloamries et financières, les composent, les amseblnest puor pvuioor en teirr : pirc 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 chef de svierce ou du patron.
Coefficient : 175.

Caissiers ceobmaptls : aanyt la responsabilité des espèces en caisse. Enaicsant et efanuetfct 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 ariialeiux nécessaires à la comptabilité générale et illdsunterie et être clabape de dresesr le blian éventuellement aevc les dcietervis d'un chef cbaptmloe ou d'un expert-comptable.
Coefficient : 212.

Pour cnitaers postes, le tuax hiérarchique drvea être complété en fnciotn de la veaulr du Smic. Les cefhfris s'entendent puor la znoe O et devoit suibr les abntemtates de znoe réglementaire.

3. ?Techniciens. ?Agents de maîtrise

Classification et rémunération des teiencinchs et antges de maîtrise (F/H)

Les teicniehnchs et atengs de maîtrise sneort classés dnas les elopmis cnodornrpseat aux cioslicsafnaits et ceiotfcefns définis ci-dessous, en tenant ctopme 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 tinhcecnis et atnges de maîtrise (F/H)

On eetnd par atnges de maîtrise, tniceehchs et assimilés les agtens anyat d'une façon pmtaernde une responsabilité de camnedoemnt et de sreacvllunie du personnel, asnii que les anegts qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fiotconn d'importance équivalente en raioen de la compétence technique, attiimrnsvdae ou cimecamorle exigée ou de la responsabilité assumée.

Les catégories tepys des aegtns de maîtrise, tcicneehchs et assimilés snot classées en cniq échelons :

? 1er échelon : cnofceifiet 205 ;

? 2e échelon : cifecinofet 225 ;

? 3e échelon : cecfoeifint 250 ;

? 4e échelon : cfnieiofect 275 ;

? 5e échelon : cfceicnfiot 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 anegt de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il aigt sur pmerormgas définis et istointrucs précises. Il fiat ecefeuftr des taurvax simples.

b) 2e échelon :

Agent de maîtrise slauntrbee répondant à la définition générale et se tvnruoat suos la doiticren d'un anegt de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il aigt sur prmregomas définis et itnscotinrus précises. Il fiat efeutcefr suos sa responsabilité des taarvux exécutés pirltmaelent par des orriuves qualifiés.

c) 3e, 4e et 5e échelons (définition générale) :

Un anget de maîtrise posnefsinorel est généralement suos les odrres d'un agent des creads des échelons supérieurs, siot d'un emeyolpur ou de son représentant. Il est chargé de fraie exécuter par des ovreuis les taurvax qui lui snot confiés. Il aursse le recepst des temps, la qualité du tariavl et la diiilncpse du pnorrseel placé suos ses ordres. Il puet être éventuellement chargé d'établir tuos les ducotmnes d'ordre ou les rtmnneaeis 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 oderrs drcites siot de l'employeur, siot d'un ingénieur, siot d'un agent des credas supérieurs, faiasnt exécuter les tauarvax 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 fimtoroan psoneonsellfire étendue, le snes des responsabilités et des initiatives, l'autorité et les capacités iecletetluels requies puor la bnnoe tneue des deumntocs et le rendement.

L'agent de maîtrise 5e échelon pourra dgreiir une selue phase de fcatarobiin si l'essentiel du tarival qu'il dirgie est exécuté par des orruveis qualifiés et s'il a un eicffett 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 atnges de maîtrise de fabrication.

Techniciens et assimilés

Les thniencs et assimilés snot classés par référence aux échelons prévus à la définition générale des thieccenns et atnges de maîtrise.

1. Techniciens

a) Technicien paeu butre (échelon 3) :

Technicien aynat la ccanosinsae de la paeu brute, des cmetnseslas en pdios et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de coeaisvrtnon des peaux. Il asruse des réceptions dnas l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci snas négociation avec le fournisseur.

b) Tcniehecin paeu burte (échelon 5) :

Technicien aanyt la cnnoaisacnse générale et appifrnoodde de la paeu brute, de ses ogeniris et de ses provenances, des cmsntselaes en pdois et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de csreanooitvn des peaux. Il aursse des réceptions dnas l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci.

c) Chtmsiie contrôleur (échelon 2) :

Technicien anyat des cannoneiasscs générales de pqihsuye et chimie, ectffeuue des anyslaes caentruos et les ttes physiques. Procède à des contrôles simples. N'intervient pas dincmtereet dnas la fabrication.

d) Cmshtiie contrôleur (échelon 3) :

Technicien aaynt outre des caesisnoancns générales de pysihuque et de chimie, de soiedls cncscsnoeaias dnas le dianome de l'analyse cmuqihie et des tetss psepyhius de tannerie.

N'intervient pas dnercmeeitt dnas la fabrication, eefcfute des aesnals des ptuodris utilisés.

e) Cisthime contrôleur (échelon 4) :

Technicien anyat outre des cneansicnoss générales de pqsiuhye et de chimie, de sleiods csainnsaencs dnas le dinamoe de l'analyse cqihumie et des tests peiyqushs de tannerie. N'intervient pas dtcmeenerit dnas la fcaairtobin ; efufcete des asenyals des pdioturs utilisés. Aussre le contrôle des opérations de la frittboacan et des pourtds fabriqués.

f) Tniecchien opérations hemudis (échelon 3) :

Technicien anyat la cacossnnnaie générale des opérations coraeunts de tannerie. Assmue suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les miess au piont des ailtres et puet ectefufer luer msie en pacle en fabrication.

g) Theecnicin opérations hmiueds (échelon 4) :

Technicien aanyt des ceonsiannacss aernofdipps et une lrgae expérience des opérations ctuoers de tannerie. Ausmse suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les msies au pnoit des aieltrcs et puet eeffectfur luer msie en pacle en fabrication.

h) Teicnhiecn opérations de fiinssage (échelon 3) :

Technicien aynat la cnnoianscae générale des opérations cueatrons de tannerie. Aussme suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mseis au pnoit des aclertis et puet eeftuefcr luer msie en pacle en fabrication.

i) Tccihneien opérations de fngisiase (échelon 4) :

Technicien aanyt des cncncisaneasos apfpinoodres et une lrgae expérience des opérations ctuaenors de tannerie. Asmsue suos la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mesis au piont des arctlies et puet efutefer luer msie en pclae en fabrication.

j) Tcheneicin de pnainnlg (échelon 2) :

Met en palce les poerrgmams donnés par l'ordonnancement, les rmeet à la maîtrise, contrôle luer exécution et cclluae les bionses nécessaires en prsneonel et ou en matières.

k) Tnihceien de pnlnnaig (échelon 3) :

Elabore les poagemrms qu'il remet à la maîtrise, contrôle luer exécution et calcule l'ensemble des bonises nécessaires à cttee exécution.

l) Chronométrateur anuayeslr (échelon 3) :

Assure les études de postes, les relevés de tmepts et la détermination des tâches ou des niveaux. Effectue tuot contrôle de travail.

m) Chronométrateur aueyanslr (échelon 4) :

Assure les études de postes, les relevés de tepms et la détermination des tâches ou des niveaux. Ecufftee tuot contrôle de taivral et la rrechhcee des améliorations à atrppoer aux différents postes. Asruse les mises en pclae suos la responsabilité d'un supérieur.

n) Csesualr cmnnmsioriiase 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 secirve commercial. Est éventuellement rsneoblapse de l'équipe de mnittnueoan et des trieurs.

o) Csaelsr conniaomismrise en fnii (échelon 3) :

Assure les opérations de cnesalmset des ciurs et paux fiins livrés par les airteels de fctaibiron en ftncooin de critères et impératifs donnés par le screvie commercial. Efcutee les cismnsiomos centtis et en amsuse la responsabilité.

p) Cleusasr cmsoniosrmnaie en fnii (échelon 4) :

Assure les opérations de cenmaesslt des cruiss et peaux fiins livrés par les aetiels de fbtairiocan en fciootnn des critères et impératifs donnés par le secrvie commercial. Eeutcfte les cinosomisms cnielts et en asmsue la responsabilité. Est éventuellement rlepsbnsaoe de l'équipe de mnautineton et des trieurs.

Nota : La mnioten csmrosmioiianne iupmlqie une ntoion de responsabilité et de ciecsanonnas de la clientèle qui dépasse le cdrae nmoral des anritubttios des tuerris en fnii oirrveus qualifiés.

2. Catégories assimilés

Les caoutblearlros adtsaiftrmiins et cmoiaeucremx n'appartenant pas aux cardes supérieurs anyat autorité sur des employés adtrnaismtffis ou commerciaux, ainsi que les tenechicnis qui, snas ecexrer de commandement, aumnsest des responsabilités équivalentes, senrot classés dnas les échelons fixés puor les aetngs de maîtrise.

Les agtnes dnot les fitnocons ne codpesernnot ni ne snot aeaiblsimls à celes données par les définitions se srinuoeett dnas les intervalles, lerus epoilmis définis srneot affectés de ciefeciotfns hiérarchiques qui luer sernot propres.

4. Ingénieurs et cadres

Définition des ingénieurs et crdeas aaridtsintfis et caummecroix (F/H)

Les ingénieurs et caerds répondent et crsoredneopnt aux cdintoions définies dnas la csslaitacioifn prinfolseolesne funiagrt ci-dessous et cdprsernonoat à l'arrêté ministériel du 31 jnevaïr 1946 caennconrt les ingénieurs et caerds des itrnsiueds des cuirs et peaux et en général les salariés rencouns tles par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la coonnivetn cicvleolte nitlaoane de rtraitee des cdreas du 14 mras 1947. En snot eulxcs les cuerlatoblaos qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la cenvntoion ccietotvle de rietarte et ne bénéficiant de ladite ceivtoonn n qu'en vetru des aicetlrs 4 bis ou 36.

Classification des ingénieurs et credas adiitfrmatns et comiauemcrx (F/H)

Position I

Débutants

a) Ingénieurs diplômés.

b) Clrleouraoabts débutants engagés puor ouccper des fonctoins de creads irtsedilnus et ciurmameocx et tlteurias de l'un des diplômes sintuvas : école des hateus études commerciales, école lbire des seccneis politiques, école supérieure de crcomeme reunocne par l'État, école supérieure des sececins économiques et caeiremmlocs (institut cuoithqae de Paris), agrégation, doctorat, lcnieces utaviieresrns délivrées par les facultés françaises.

Position II

Ingénieurs et ceoaruballtros assimilés

Techniciens ayant auicqs par des études sieecnuiqitfs et posfolensrileens ou par une lunoge expérience pleleonsnre une fiamtroon tuqcenhie appuyée sur des cncsisaneosns générales suevont reoenucns par un diplôme qui luer pettemenrt de se merte rmpdaeient au crnoaut des qoutniess de fboiatcrain ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mneettt en

l'œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et personnelle qui revient en fait à leur chef.

Ne faut-il pas constater que les agents ne se contentent pas de la position de débutants et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au cours des premières années de leur carrière ?

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des postes de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

Exemples :

Ingénieur d'études

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de service ; il a à effectuer :

? soit des recherches en vue de la fabrication de produits nouveaux ou de nouveaux procédés de fabrication de produits annexes ;

? soit des recherches de méthodes nouvelles de contrôle, d'analyse ou d'essais ;

? soit de suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches sans qu'il soit nécessairement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services ;

? soit à procéder à des études relatives à un matériel nouveau et à des installations nouvelles.

Ingénieur de laboratoire

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de laboratoire ou d'un cadre supérieur. Il est chargé de l'exécution des essais de contrôle et de recherches relatives sur les fabrications de produits résultant de leur traitement.

Ingénieur de technicité générale

Technicien ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise et qui, du fait de la faible importance de celle-ci, assume la responsabilité de la partie technique et financière de la partie commerciale. De ce fait, il est amené à exercer simultanément plusieurs fonctions des fonctions définies dans la position II.

Position II bis

Cadre unique

Technicien qui, ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise, est souvent appelé à remplacer le chef d'entreprise pendant ses absences. Assure la fabrication depuis la réception des matières premières jusqu'à leur transformation définitive, équilibre et licencie le personnel, reçoit, le cas échéant, les clients avec lesquels il effectue des ventes ou les fournisseurs ; assume la responsabilité des dépenses en caisse.

Chef d'atelier

Cadre ayant des connaissances techniques étendues, assure les opérations de gestion incombant la responsabilité de toute la fabrication sous la direction effective du chef d'entreprise ou éventuellement par délégation de celui-ci.

Le coefficient du poste est fixé à 330.

Position III

Cadres et assimilés

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur, et qui ont à diriger et à commander les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas dans leurs fonctions une responsabilité complète et personnelle qui revient en fait à leur chef.

Cette position comprend trois classes (A, B, C).

Étant donné la diversité de structure des entreprises, la classification des cadres dans cette position sera adaptée à l'intérieur de chacune de ces classes.

Exemples : chef de bureau de comptabilité, chef d'atelier principal de fabrication, chef du service d'études, chef du service achats, chef de service commercial, chef de fabrication.

Positions supérieures

Chefs de départements et au-delà

Elles comprennent des cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Coefficients

Les positions types visées ci-dessus peuvent être subdivisées en échelons affectés d'un coefficient d'appointements minimum qui leur soit propre.

Position I

21 à 25 ans :
Coefficient : $250 + 10 \% = 275$.

25 à 26 ans :
Coefficient : $270 + 10 \% = 297$.

26 à 27 ans :
Coefficient : $290 + 10 \% = 319$.

27 à 28 ans :
Coefficient : $310 + 10 \% = 341$.

Après 28 ans :
Coefficient : $330 + 10 \% = 363$.

Position II

À défaut de promotion au cours de leur carrière les agents au moins égaux, les collaborateurs dont les attributions ont été, pendant trois années consécutives, établies au coefficient 330, ne pourront, passé ce délai, être rémunérés à des appointements inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 360.

Ces appointements ne pourront être inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 376 après une période de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement et du coefficient 393 après une période de cinq ans consécutifs à la précédente.

Position II bis

Un coefficient unique est affecté à cette position, soit 363 ($330 + 10 \%$).

Position III

Coefficient :
Classe A : $400 + 10 \% = 440$.

Coefficient :
Classe B : $500 + 10 \% = 550$.

Coefficient :
Classe C : $600 + 10 \% = 660$.

Positions supérieures

Des cadres ou collaborateurs assignés à la direction des entreprises intéressées des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements doivent être au moins supérieurs de 10 p. 100 à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à condition égales d'ancienneté.

2. Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Clauses communes. Rémunération

A. Le taux des salaires minima à appliquer aux différentes catégories de salariés est défini par l'avenant salaire.

Concernant le personnel « ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima sont fixés selon une grille comprenant un taux horaire et un salaire mensuel.

Les salaires bruts mensuels sont calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives travaillées.

Concernant les personnels « employés », « techniciens et agents de maîtrise » et « cadres », les aménagements sont calculés sur la base de 35 heures/semaine, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Les salaires minima et la classification prévue à la présente convention sont ceux des conventions nationales correspondantes. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

Les salaires réels des femmes sont égaux à ceux des hommes, à l'emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

B. À titre exceptionnel, des primes de fin d'année peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dansurees dans les entreprises de travail exécutés dans les établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

C. Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Cette pause ne sera pas rémunérée. En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de pause doit être traité comme tel, dans qu'il soit possible de déroger à cette règle (cf. code du travail art. L. 3121-2).

Le cas échéant, les temps de pause définis par l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement prennent sur l'accord de branche (cf. code du travail art. L. 3121-17).

E. En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures supplémentaires entre 22 heures et 5 heures forment l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie. Cette majoration s'applique exclusivement à la catégorie des ouvriers.

F. La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise.

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 parties au accord précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension auprès des organisations représentatives, des services du ministère chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il 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 cahier d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chausserie, genèere et brosses en cuir. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail ci-après (1), cette fusion des cahiers 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 ainsi que l'a rappelé le conseil d'entreprise dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de dispositions spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l'industrie des cuirs et peaux et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord relatif en place une CNPI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à préciser à la définition de situations communes au cahier fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles.

En outre, l'accord relatif à la CNPI 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 réunir afin de définir d'une annexe spécifique au cahier d'activité de l'industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CNPI élargie de la branche maroquinerie du 29 mars 2023, à l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sectorielles relatives aux catégories professionnelles, professionnelles et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, ce sont 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 intervenu en juin 2018, certains stipulants faisaient référence à des stipulants qui n'ont pas eu d'être siot parce qu'elles ne s'appliquent déjà pas siot parce qu'elles n'ont pas vtoacin à s'appliquer.

C'est la raison pour laquelle les parties ont souhaité par souci de lisibilité des dispositions relatives ? les stipulants ou y aroetppr les précisions requises.

Dans ce cas, les libellés des articles ou avtneans concernés antepriaapst avec la mention « modifié » dans l'article 3 du présent accord.

Les parties ont également profité de cette négociation pour résoudre la problématique liée au salaire minima de la catégorie des employés, basée sur la valeur d'un point, en remplaçant le 1er coefficient employé.

Ce nouveau coefficient s'appliquera dès la prochaine négociation sur les salaires qui survient l'entrée en vigueur du présent accord.

(1) Article L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 25 (V).

En cas de fusion des cahiers d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le cahier

de pliseruus ctnineonvos existantes, les stoialptinus cnenlonenletivos alcieapbpls aanvt la fuosin ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des snottuaiis équivalentes, snot remplacées par des soptutlniais communes, dnas un délai de cniq ans à ceopmtr de la dtae d'effet de la fsouin ou du regroupement. Pannedt ce délai, la bhcrane iusse du reromgeneput ou de la fuison puet maitinenr plueriuss cvnoiennots collectives. Eu égard à

l'intérêt général attaché à la rceutasorutitrn des bceanrhs professionnelles, les différences tarimrpoees de trteamenit ernte salariés résultant de la fsuion ou du rerumepegont ne pvneuet être ueilenmtt invoquées pnnaedt le délai mentionné au pemierr alinéa du présent article. À défaut d'accord cnoclu dnas ce délai, les spoitintauls de la cietoonnvn cvlieolcte de la barnhce de renaamechttt s'appliquent.

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 ecnevsmleixut aux eepreitsnrs relanvet du stceuer de la crneniroode mlicrvteisue défini par le cmhap d'application de la cventnoion ceillcotve de la cenniordroe miceuitrlsve du 29 décembre 1989 (révisée) acneimnenet enregistrée suos l'IDCC 1561.

Elle s'applique dnoc aux espteirrnes qui relèvent de la nremaltonuce des activités économiques de l'Insee suos les rierebuqs savietuns :
? 95.23 Z Réparation de cahssruues et d'articles en ciur ;
? 95.29 Z Réparation d'articles plnoerenss et domestiques.

Les possofenris visées snot asnii les stvniueas :
? la réparation de chaussures, bagages, atecilrs de mriqarinuoeé et arciltes smaileris en ciur et aeutrs matières ;
? les activités de multiivceress (cordonnerie, dopulitcain de clés, tampons, gaurrve ?) et tuos taavurx anxeens en sriceve rapide.

Ces activités snot identifiées dnas 2 suerets : la cnreiodorne aalnritsae et la cennoirdre industrielle. L'identification des 2 strucees se détermine par le numéro de codes des rqseuis ponnlesifreoss 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 jeavivr 2008, le numéro cdoe rqseius 52.7 AC Arteus iirdstenus du cuir, fxie le tuax ctecllio abpplcliae au paln nnoaiatl 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 pritrasiame ;
? mtuiaulasitn des fnods de la fomoraitn pfslenroleisnoe ;
? genartias cltlvloeiecs de peroootctin soaclie complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sacloie ;
? durée du taavirl (certaines meuesrs seulement) ;
? CDD et crntaots de traavil terrpaiome (durée totale, renouvellement, délai de ccneare et délai de tnarmissoin des contrats) ;
? CDI de chatiehr ou d'opération ;
? égalité psienfolernlose hommes-femmes ;

? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
? les modalités de potusriue des cartntos de taaivrl lursqoe les codnnoits d'application de l'article L. 1224-1 rtaelif au tnraresft du carttot de tiarval ne snot pas réunies ;
? la msie à ditspiosoin d'un salarié tiamrerope auprs d'une ensiripete ucairislite ayant puor ocjebtf de fvoiesarr le rctereenmut de ponrsenes rncoratnnet des difficultés sciaoles et pnressoilenleofs particulières ou d'assurer un complément de faotiormn psfslnleoenoire au salarié ;
? rémunération miimlane du salarié porté et maotnnt de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces graietans cotnoiennlveelns prévalent, suaf losqrué la cinonvoetn d'entreprise arssue des gtraineas au mnois équivalentes.

Cette primauté générale s'applique peu irpotme la dtae de cioclsonun 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 pntaieries suoacix précient que le présent acrocd s'applique de façon itnuidqee à teotus les eepnritsers clopsemrs dnas son cmahp d'application qeul que siot luer effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des sitloiuuptas spécifiques puor les eesrpintres de minos de 50 salariés.

Article 3 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le présent aorccd prtoe sur les thèmes svinutas :
? « Csiscaiolnifas » (art. 6 de la cienotnvon ctlicivole naoatline de la cdeonrronie multiservice) ;
? « Rémunération » (art. 5 de la cnneotiovnn ctolvelice naontliae de la crnoenodrie mruetlvicsie par aaennvt du 1er sbtpermee 2009 étendu par arrêté du 14 jiuin 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 notainale de la coindrorne mivucierslte modifié par aeanvt du 1er sbepmrete 2009 étendu par arrêté du 14 jiuin 2011) ;
? « Préavis » (articles 26 et 28 de la cvnneioton colicvtele nniolatae de la cndrorneole mctlrsvuiiee modifié par aennvat du 10 jiuin 2003 étendu par arrêté du 5 décembre 2003) ;
? « Indemnités de lmiceenceint » (articles 29 et 30 de la ctinnvioeon cilvtlecoe noalintae de la cioonrdenre mvicrtisluue modifié par aeanvt du 1er spmeterbe 2009 étendu par arrêté du 14 jiuin 2011) ;
? « Indemnité de départ à la reairtte » (art. 44 de la coonntvein colvtlceie ntainaoe de la cerridoonne metrviuscile modifié par annavat du 1er stbmreepe 2009 étendu par arrêté du 14 jiuin 2011).

Article 4 - Classifications
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Les salariés seront classés dnas les catégories poeilnossefrlnes snviteuas :

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 asquice 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 atisvdmatiierns et crmaeiolecms sanctionnées par un BEP. ? Le salarié de pucirdtoon exécute en oture les tâches tllees 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 ptdoocriun eexcre aevc aonutimoe et capacité de décision une responsabilité sur l'activité pllsoirneosfene de 2 pensoensr de catégorie 1 et 2.

B.?Employés, techniciens, atnges de maîtrise

Catégorie	Échelon	Coefficient	
4	1	180	? Eiompls nécessitant un niaevu de compétences administratives, cceomirmals ou techniques, cernsonoadrpt à une qfioictiulaan 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 rplmeaer 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 thciquene ctpomnraot puls de 20 personnes.

C.?Cadres

mai 2023.

Catégorie	Coefficient	
7	270	? Carde débutant dirngaiet un département ou une dcritoein 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 nivaue de la droticein de l'entreprise.

Article 5 - Détermination du salaire
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le sairale mmiiunm burt hriroae à apquelpir aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonocitn du tuax horarie csdrpnaneoort au cfcefioniet de la ciafotscsliian professionnelle. Les ceientfocics abplliaecps dnas la présente citvenoonn snot les sutvians : 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

Pour claucler le sariale mmuniim burt mensuel, le tuax hiorrae croesdnpaornt au ccfeeioinfnt 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, furnegit en aennxe 2 du présent acrocd les mmniia cneivnenonolts qui snot acillaeppbs à cptmoer du 1er

Article 6 - Remplacement
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Les dnsoisptios 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 cnneoootvn covcltleie nntilooae de la meuiranqoire du 9 sreebmpte 2005 ne snot pas alclplbpaeis 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 ctiahpe II « Employés ? Tiinechnces ? Aentgs de maîtrise (ETAM) » et 18 et 19 du cathripe III « Ingénieurs et cdare » de la ctvoninoen celviotlce ntaeonlie de la manioqrueie du 9 sebtperme 2005 ne snot pas apillpebac aux eirsertnpes renvelat du présent accord.

Article 8 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

La période d'essai a puor ojbet de ptmerrtee de déterminer l'aptitude du salarié embauché à occuper 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 ticnceheins : 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 crpoims le rnveemnuoeellt est alors de :

? oeurrvis et employés : 4 mios ;
? atgnes de maîtrise et tnhceinecs : 6 mios ;
? cadres, ctncoifefies 270 et 300 : 6 mios ;
? cadres, ceiofecfnt 320 : 8 mois.

La période d'essai ne se présume pas. Puor exister, elle diot être expressément stipulée dnas la lettrte d'engagement ou le ctnoart de travail. De même, le reumoelnelvent de la période d'essai, s'il est envisagé, diot être mentionné dnas la lrette d'engagement ou le caotnrt de travail. Il est confirmé aanvt la fin de la première période de l'essai.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au ctranot en cuors ou au tremde de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 hreues en-dessous de 8 juors de présence ;
? 48 hereus etnre 8 juors et un mios de présence ;
? duex semienas après un mios de présence ;
? un mios après tiros mios de présence.

La période d'essai, roeevnemneullt inclus, ne puet être prolongée du fiat du délai de prévenance. En conséquence, le coarntt dnót la période d'essai arua été résiliée, prrdnea fin à l'issue du préavis mias les jours de préavis restant à exécuter au-delà de période d'essai sonret indemnisés dnas le sldoe de tuot compte.

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

Article 9 - Préavis

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

1.?En cas de ruurpte par licenciement, le salarié a dorit :

? ancienneté inférieure à 6 mios : 1 smeniae ;
? ancienneté de 6 mios à 2 ans : 1 mios ;
? ancienneté de puls de 2 ans : 2 mois.

2.?En cas de rruupte du fiat du salarié, le préavis srea de 1 smaine puor le salarié anayt mions de 6 mios d'ancienneté et 1 mios puor tuot salarié au-delà de 6 mios d'ancienneté. Puor les angets de maîtrise, le préavis srea de duex mios et puor le peennrosl cadre, il srea porté à 3 mois.

Article 10 - Absence pendant le délai-congé

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Pendant le délai-congé et sunmeelet jusqu'à ce qu'il siot povuru d'un neuvol emploi, le salarié dosisepra de duex hereus par juor puor rceerhhe d'emploi.

Les hruees d'absence senort fixées un juor par l'employeur, un juor par le salarié.

Les herues d'absence sorent payées qunad le cotrnat de tvarial srea rpomu du fiat de l'employeur.

Article 11 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Une indemnité est accordée, en derohs des cas de fuaets gvare ou lourde, aux salariés licenciés puor motif psnreenol ou économique et anayt au moins hiut mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Cette indemnité ne puet être inférieure à 1/4 de mios de sraliae par année d'ancienneté puor les années jusqu'à dix ans et à 1/3 de mios par année d'ancienneté à piratr de dix ans.

Le saralie à predrne en considération puor le ccuall de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 dneriers mios précédant le lceemeniint ou selon la frulmoe la puls asntuaeagve puor l'intéressé, le 1/3 des 3 derenris mois, étant endtenu que, dnas ce cas, totue pimre ou gaficriottain de caractère aenunl ou exceptionnel, qui aauiert été versée au salarié pnednat ctete période, ne srieat prsie en cmtope que pro rtaa temporis.

Article 12 - Licenciement non économique *En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024*

L'employeur qui esngvaie de lineeccir un salarié diot obligatoirement, anvat ttoue décision, cqvonueor l'intéressé à un eterinetn préalable qules que sionet l'ancienneté du salarié et l'effectif de son entreprise.

La cntvcioooan est fatie par ltetre recommandée aevc aivs de réception, ou rmsiee en mian pporre ctonre décharge ; ctete lrette iqidnue l'objet de l'entretien.

L'entretien préalable ne puet avior leiu moins de cniq juors oebavlurs après la présentation au salarié de la ltetre recommandée aevc aivs de réception de cocooitvann ou sa reisme en mian propre.

Au curos de l'entretien préalable l'employeur reiелucle les eicnaloitpxs du salarié. Le salarié puet se firae aesitysr par une pnoenrse de son cihox anptrnpeaat à l'entreprise.

Dans les eerpsnetris non dotées de représentants du personnel, le salarié puet être assisté d'un mbrmee du preonensl ou d'un cnleesilr du salarié de son choix, extérieur à l'entreprise, ircnsit sur une liste dressée par le préfet.

Tout Iniemcenceit diot obgiaeelronimtt être notifié par lrttee recommandée aevc aivs de réception et ccei dnas tuos les cas snas exopitecn qules que sieont l'effectif de l'entreprise, le nmrbœ de salariés concernés, l'ancienneté de ceux-ci et le miotf du licenciement.

La lttree de licemneeicnt ne diot pas être expédiée moins de 2 jorus oealvurs après la dtae prévue de l'entretien préalable au lencieenmict auquel le salarié arua été convoqué.

Article 13 - Indemnité de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Un salarié qanuittt vnometenalirôt l'entrepriseà *paitr r d'au mions 60 ans* (1) en vue de sa rtireate ou rlspmienast les connitdois puor bénéficier d'une rietrtae complète a driot à une indemnité de départ en raetirte sauvnit son ancienneté dnas l'entreprise :

? 1/2 mios de silarae après 10 ans d'ancienneté ;
? 1 mios de salraie après 15 ans d'ancienneté ;
? 1 mios et dmei de sairlae après 20 ans d'ancienneté ;
? 2 mios de srlaie après 30 ans d'ancienneté.

Le slraiae à prndree en considération puor la bsae de cualcl de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 dreirnes mios précédents ou, sleon la folumre la puls auetgsnaave puor l'intéressé, le 1/3 des 3 derriens mois, étant etednnu que ttoue pmire ou gitfacroiitn aulnnlee en saiert pirse en ctmpoe qu'au pro rtaa temporis.

L'indemnité prévue au présent alcitre ne se culmue pas aevc toute aurtte indemnité de même nature.

Tout salarié dnót la msie en rtartiee résulte d'une décision de l'employeur, dnas les coindntios fixées par la loi, a droit au venresemnt d'une indemnité de rearitte équivalente à l'indemnité de leneiecnmicit prévue à l'article 11 du présent accord.

(1) *Les tmeres « à paritr d'au minos 60 ans » snot exclus de l'extension en tnat qu'ils cnnvteereninot aux dpitinsiooss de l'article L. 1237-9 du cdœ du tavrail dnas la msruee où la cnioitdon d'âge précisée par l'article 13 n'est pas prévue par l'article précité ce qui purariot dnoc cdurnoie à eurlcxe cenarits salariés du bénéfice de l'indemnité de départ en raetrtie aolrs même que le cdœ du tiaravl n'impose pas eieinmlpxcett ctete condition.*

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 14 - Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le présent accrod est cnolcu puor une durée indéterminée.

Il proura 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 parties prenantes susvisées précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- ? aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- ? aux entreprises de 50 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension auprès des organisations représentatives, des services du ministère chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il est adressé à l'entreprise de la date de son dépôt 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 cordonnerie moutillière (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de la convention collective nationale des métiers de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, lingerie et brosses en cuir (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33(1) du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des représentants élus dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil national de la cordonnerie moutillière le 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de dispositions spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement des organisations représentatives de la cordonnerie moutillière et de la maroquinerie, les parties prenantes ont conclu le 19 décembre 2019 un accord relatif en matière de CPNPI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de situations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPNPI prévoit la possibilité de modifier des spécificités relatives pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de la cordonnerie multiservice, lors de la réunion de la CNPPI élargie de la branche maenniruroie du 15 novembre 2023, à laquelle l'ensemble des organisations représentatives et politiques de la branche marroeuiaque ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sectorielles existantes dans la convention collective nationale de la cordonnerie moutillière et à prévoir des dispositions spécifiques à ce secteur d'activité.

(1) Arrêté L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif unique le champ de peilures covennees existantes, les situations covennees ablipelcaps avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des situations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche isuse du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la représentation des branches professionnelles, les différences professionnelles de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilisées pour invoquer le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les dispositions de la branche de rattachement s'appliquent.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)

Les activités connexes dans le diplôme de niveau V « Cordonnier-Réparateur » et effectuées conformément au détail des diverses opérations sont les suivantes :

- ? collage-recollage ;
- ? 1/2 semelles soudées ;
- ? 1/2 semelles cousues ;
- ? 1/2 semelles cousues petites pointes ;
- ? boutons ;
- ? couture des premières et 1/2 premières de propreté ;
- ? couture de propreté ou de confort ;
- ? couture des gilets ;
- ? pointes ;
- ? couture de talon ;
- ? pièce intérieure ;
- ? pièce sur tige ;
- ? carabin ;
- ? fermeture à glissière ;
- ? forçage de tige ;
- ? réparation de piqûre ;
- ? élastique ;
- ? bride ;
- ? nettoyage ;
- ? tinte de tige ;
- ? couture de peaufinage de masochisme ;
- ? pose d'accessoires ;
- ? peaufinage de pointure ;
- ? fers encastrés ;
- ? travail du cuir ;
- ? travail des synthétiques.

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Salaires minimaux applicables à compter du 1er mai 2023

Les salaires minimaux bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives travaillées et sont établis comme suit à compter du 1er mai 2023 :

(En euros.)

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaires brut mensuel
Ouvriers ? Employés				
I	1	140	11,72	1 777,57
	2	145	11,78	1 786,68
II	1	150	11,83	1 794,26
	2	155	11,87	1 800,33

III	1	165	12,46	1 889,81
Employés ? Tcnicneheis ? 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 chqaue 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 eiepsnrnets raenvlet du seceutr de la crnorednoe meuislctvire défini par le cmhap d'application de la cvnoontien cloieclvte de la cenrnrdiooe mtclisrueive 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 ciur ;
? 95.29 Z Réparation d'articles psroennels et domestiques.

Les pooissrnefs visées snot ansii les sanvueits :
? la réparation de chaussures, bagages, aelrlts de mnaoquiriere et aeciltrs smirlaeiis en ciur et atuers matières ;
? les activités de mitlevuescir (cordonnerie, daiculoiptn de clés, tampons, gruvare ?) et tuos tuvarax aeexnns en secrvie rapide.

Ces activités snot identifiées dnas 2 steceurs : la cdrireonnoe aanilartse et la cnodorneire industrielle. L'identification des 2 secruets se détermine par le numéro de ceods des rsuieqs poelnossfneris notifié antérieurement au 1er jnviaer 2008 par les csiaess régionales d'assurance miaalde :
? cnroniedore aiaantrlse : numéro cdoe reuqsis pnosioneslerfs 52.7 AA ;
? cnorniedee ileislurdnte : numéro cdoe rsqueis pnisoeeolnsfrs 52.7 AB.

À cmpoter du 1er jivaenr 2008, le numéro cdoe rusieqs 52.7 AC Aruets iurdesnts du cuir, fxie le tuax clcteiof aciblappe au paln nanaoaitl 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 pirme de manière générale sur l'accord de bnahre à l'exception des thèmes savituns :
? saaleris mmiina ;
? csanoicfsailits ;
? muatiusaotiln des fdons de fneneiancmt du prarstimiae ;
? miuiatoulstan des fonds de la firoaomtn ponofslslierene ;
? gaainters cilvolecets de poocettrrin siaocle complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soaicle ;
? durée du tiaarvl (certaines meeurs seulement) ;
? CDD et crntaots de tvraail trpioamree (durée totale, renouvellement, délai de cerance et délai de tationsimsrn des contrats) ;

La cmssiimoon natoalnie se réunira une fios par an, puor exmnaier et apeqilpur le sriaale de bsae natinoal professionnel.

? CDI de chnteiar ou d'opération ;
? égalité pseilofesnlrnoe hommes/ femems ;
? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
? les modalités de puouitsre des cntrotas de traavil luosqre les ctiodionns d'application de l'article L. 1224-1 reliatf au tfsnaerrt du cotrant de taarvil ne snot pas réunies ;
? la msie à doospitsiin d'un salarié trpioeamre auprès d'une erstirnepe uttasriiilce aynat puor otibecjf de fiaerovsr le rnmteerucet de peenrosns roenncarntt des difficultés soialces et pisfeooooennllrss particulières ou d'assurer un complément de fmaoortin psoreeolnslfie au salarié ;
? rémunération mlnimiae du salarié porté et mantont de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces gtreniaas cnoeenlitolnlvnes prévalent, suaf lusorqe la coitnvnoenn d'entreprise aussre des gnrateias au mnois équivalentes.

Cette primauté générale s'applique peu irmotpe la dtae de cnicuoslou 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 saocux précisent que le présent accord s'applique de façon iqidntuee à toetus les epnerseierits cisremops dnas son cmhap d'application qeul que siot luer effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des sotinlatupis spécifiques puor les erpreeitnss 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 :
? « Hueers supplémentaires » (art. 17 de la cnoevnoitn cvcloite naaoilnte de la crnrdnoeioe mreitcvlsule modifié par annavet du n° 24 du 1er sprbeemte 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
? « Tiraval de niut » (art. 18 de la cvinoneotn coltvcilee nioatalne de la cnnioderroe mtcisireluve modifié par aanvnet du 3 nerbomve 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 annvaet du 1er sepbtemre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
? « Tvairal le dinmchae » ;
? « Tmeps paeirtl » (accord du 19 jnaievr 2015 étendu par arrêté du 5 mai 2015) ;
? « Aménagements du temps de tavaril » (accord du 5 oobtrce 2001 étendu par arrêté du 23 jiuellt 2002 et arccod du 14 juin 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 tvaaril effectuées par le salarié à la dandeme de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heeurs par semaine.

À défaut d'accord d'entreprise, les heeurs supplémentaires snot asnii majorées :

? de 25 % de la 36e à la 43e heure incluse ;
? de 50 % à compter de la 44e heure.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du congénouent
coordonnées à l'annuel ouvré d'office à une circonférence oblique
en repos fixée à :

? 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
? 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à la congénouent est ouvert lorsque la
durée de ce repos est de 7 heures ou la durée quinquennale de
travail fixée dans l'entreprise.

Après accord des parties, la négociation collective en repos
peut être prise à l'annuel par journée entière dans
un délai de 6 mois dès l'acquisition du droit.

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

La congénouent est assimilée à du temps de
travail effectif et donne lieu à une indemnité qui n'entraîne
aucune déduction de rémunération.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions différentes
en matière de congénouent ou de repos.

Article 5 - Travail de nuit En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

*Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre
vingt-deux heures et sept heures du matin, une heure
d'interruption payée au salaire moyen de la catégorie de l'intéressé
étant accordée pour prendre un 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 sous réserve du respect
des dispositions de l'article L. 3122-1 du code du travail, relatives
au travail de nuit.*

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 6 - Travail du dimanche et des jours de fêtes légales En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

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

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

Article 7 - Jours fériés En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Tous les jours légaux fériés habituellement ouvrés sont
rémunérés, sous réserve que le salarié travaille au moins trois
mois d'ancienneté dans l'entreprise et ait accompli 200 heures de
travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré(2).

Le salarié devra être présent le dernier jour de travail précédant le
jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf
autorisation d'absence préalablement accordée(2)

Les dispositions particulières au 1er Mai demeurent applicables.

*(1) L'article 7 est étendu sous réserve que ses dispositions soient
étendues comme prévoyant la rémunération de tous les jours
légaux fériés chômés habituellement ouvrés, 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
exclus de l'extension en tant qu'ils concernent les dispositions
de l'article L. 3133-3 du code du travail, relatives au chômage des
jours fériés.*

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

Article 8 - Travail le dimanche En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Les modalités du travail le dimanche et les
conditions accordées aux salariés concernés sont fixées au
sien de chaque entreprise conformément aux dispositions légales
relatives à la dérogation au repos collectif 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 est inférieure aux conditions
édictées par l'article L. 3123-1 du code du travail.

9.2. ? Dispositions particulières du travail à temps partiel

Un salarié à temps partiel doit bénéficier d'un contrat de travail
écrit, mentionnant notamment :

? les éléments de la rémunération ;
? la qualification ;
? la durée de travail (hebdomadaire ou mensuelle) ;
? la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour
les salariés occupés sur une base hebdomadaire, ou entre les
semaines du mois pour les salariés occupés sur une base
mensuelle ;
? les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette
répartition peut intervenir et la nature de cette modification ;
? les limites dans lesquelles peuvent être amenés des heures
complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat.

9.3. ? Durée maximale de travail (heures complémentaires)

La durée maximale de travail peut être augmentée par la
réalisation d'heures complémentaires.

Le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être
réalisées est de 33 % de l'horaire contractuel. Le nombre total
d'heures travaillées ne pourra pas être équivalent à celui d'un
temps plein.

Les heures complémentaires réalisées dans la limite de 10 % de
l'horaire contractuel se voient attribuer une majoration de 10 %.
Les heures complémentaires réalisées au-delà de ce seuil se
voient appliquer une majoration de 25 %.

*Dans le cas où pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12
semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen
accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par
semaine son horaire contractuel, celui-ci est modifié par avenant
en raison d'un délai de prévenance de 7 jours (sauf opposition
du salarié).(1)*

*La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être
prévue au contrat. Le délai de prévenance sera de 7 jours
ouvrables. Il sera ramené à 3 jours ouvrables en cas de
congestion exceptionnelle (exemple : absence imprévisible
d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).(2)*

9.4. ? Compléments d'heures (avenants temporaires)(3)

L'employeur peut être amené à demander la réalisation de
compléments d'heures par le biais d'avenants temporaires au
contrat de travail.

En dehors des cas de congestion temporaire d'un salarié, le nombre
d'avenants temporaires autorisés par an et par salarié est de 5.
Ces avenants ne pourront pas porter la durée du travail à l'heure
d'un temps plein.

Comme pour la rémunération des heures complémentaires, les
compléments d'heures réalisés dans la limite de 10 % de l'horaire
contractuel se voient attribuer une majoration de 10 %.
Les compléments d'heures réalisés au-delà de ce seuil et jusqu'à
l'horaire indiqué par l'avenant temporaire se voient attribuer une
majoration de 25 %.

Les heures réalisées au-delà du nombre d'heures prévu par

anveant snot majorées à hauteur de 50 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrables doit être respecté. Ce délai est ramené à 3 jours ouvrables en cas de licenciement sans préavis (exemple : absence imprévisible d'un salarié, congé de travail exceptionnel, etc.).

Un salarié peut réexécuter ces compléments d'heures si la réalisation des heures demandées s'avère impossible avec un autre emploi à temps partiel.

9.5. ? Modalités d'organisation du temps de travail

9.5.1. ? Salariés employés principalement à la vente et l'accueil clientèle

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 3 heures 30.

Le planning de travail journalier ne doit pas compromettre la santé. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 1 heure.

L'employeur doit proposer un planning hebdomadaire permettant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures consécutives de travail.

9.5.2. ? Salariés employés principalement à la production

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 7.

Le planning de travail journalier ne doit pas compromettre la santé. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 2 heures.

L'employeur doit proposer un planning hebdomadaire permettant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures consécutives de travail.

9.6. ? Égalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages réservés aux salariés à temps plein, résultant du code du travail, de la convention collective ou des accords d'entreprise au prorata de leur temps de travail.

Il leur est garanti un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

9.7. ? Priorité d'affectation à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ou à temps partiel (si ces derniers ne comportent pas une durée de travail supérieure à la leur) lorsqu'ils sont en attente d'un emploi correspondant à leur qualification professionnelle ou vacants.

La liste des postes de travail vacants à temps partiel doit être communiquée régulièrement au personnel à temps partiel.

En cas de candidature d'un salarié à temps partiel à un tel emploi, l'employeur devra examiner et rendre une réponse motivée dans un délai maximum d'un mois.

(1) Le 4^e alinéa du point 9.3 de l'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail, en tant que ses dispositions s'appliquent y compris en cas de dépassement des heures réalisées dans le cadre d'un complément d'heures.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(2) Le dispositif d'heures complémentaires prévu au point 9.3 est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4^e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise déterminant les modalités de mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits réservés aux salariés à temps complet, ainsi que la période maximale de travail hebdomadaire prévue à l'article L. 3123-25 du code du travail.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(3) Le point 9.4 est exclu de l'extension en tant qu'il ne répond pas aux exigences requises par le 3^e de l'article L. 3123-22 du code du travail, relatif à l'augmentation proportionnelle 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 coodennrre industrielle

10.1.1. ? Champ d'application

Est concerné par le présent article 9.1 l'ensemble des salariés occupés dans les entreprises du secteur de la construction industrielle, employant moins de vingt salariés et non susceptibles d'être rattachés au champ d'application de tout autre accord d'entreprise.

10.1.2. ? Mise en application dans l'entreprise

L'employeur fournit au salarié un formulaire de suivi des heures effectuées et de ses jours de repos, ce formulaire devra être signé en fin de mois par les deux parties.

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogation.

La durée maximale hebdomadaire du travail est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine, heures supplémentaires comprises.

La durée hebdomadaire maximale moyenne calculée sur une période de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures.

10.1.3. ? Modalités d'aménagement du temps de travail

L'entreprise a le choix de proposer une réduction du temps de travail par horaires collectifs (identique pour tous les salariés) ou par horaires individualisés.

1. ? L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours. Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^e heure à la 39^e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

2. ? L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

? 3 jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une période de repos hebdomadaire fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendriers ;

? 3 jours sont laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendriers à l'avance.

3. ? L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an. La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

? 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés ;

? 5 jours sont bloqués pour constituer une 6^e semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés ;

? 2 semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation itérative établie en début de période annuelle et avec un délai de

prévenance minimum de 7 jours consécutifs ;
? 1 semaine ou 5 jours ouvrés de repos snot laissés au choix des salariés bénéficiaires qui dépendent en fonction l'employeur au minimum 7 jours consécutifs à l'avance.

4. L'entreprise adopte un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 48 heures. Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 48 heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le cota annuel, dès lors qu'elles snot compensées par des heures non travaillées.

Les heures annuelles travaillées en puls ou en mois par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures snot comptabilisées au mois et finissent sur le bulletin de paie. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaires, ces heures sont dues aux salariés pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur. Elles snot payées au salarié à l'occasion du versement de la du mois suivant la fin de période de modulation.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les salariés d'activité ne pourront pas être indemnisés compensés par les heures d'activité, l'entreprise s'engage au préalable de la modulation de verser l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures annuelles perdues.

Le chef d'entreprise établit le programme initial de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et assure les salariés, par écrit, des horaires décidés au mois 7 jours à l'avance. Dans le cadre de la modulation, les salariés quittent l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures en deçà de 35 heures en période basse en creuse le bénéfice. Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité compensatrice à leur départ.

5. L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 5 jours. Toute heure effectuée au-delà de la 35e heure sera rémunérée ou compensée selon les termes en vigueur.

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévus aux points 2 et 3 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

10.2. ?Autre secteur

10.2.1. ?Champ d'application

Est concerné par le présent article 10.2, l'ensemble des salariés (ouvriers, employés et cadres) occupés dans les entreprises du secteur de la confection, textile, habillement, et non compris les salariés d'entrée dans le champ d'application de tout autre accord collectif.

10.2.2. ?Mise en œuvre dans l'entreprise

Chaque salarié établit un planning de son temps de travail hebdomadaire et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et signé en fin de mois par les deux parties.

Le nombre d'heures maximale de travail par semaine ne pourra dépasser 42 heures.

10.2.3. ?Modalités d'aménagement du temps de travail

10.2.3.1. Modalité 1

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur deux semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36e à la 39e heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le cota annuel d'heures supplémentaires.

10.2.3.2. Modalité 2

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 45 heures de repos rémunérées par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

? 3 jours snot fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation individuelle fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

? 3 jours snot laissés au choix du salarié qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

10.2.3.3. ?Modalité 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

? 4 jours ouvrés snot utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés.

? 5 jours snot bloqués pour constituer une semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés.

? Deux semaines ou 10 jours ouvrés de repos snot fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation individuelle établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

? Une semaine ou 5 jours ouvrés de repos snot laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas anéantir l'entreprise à retarder les repos au-delà de la période de référence.

10.2.3.4. ?Modalité 4

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 12 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le cota annuel, dès lors qu'elles snot compensées par des heures non travaillées.

Les heures annuelles travaillées en puls ou en mois par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures snot comptabilisées au mois et finissent sur le bulletin de paie.

En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaires, ces heures sont dues aux salariés pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur, ou d'un commun accord entre les deux parties à un repos compensateur majoré.

Elles snot payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme initial de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et assure les salariés, par écrit, des horaires décidés au mois 7 jours consécutifs à l'avance.

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittent l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en creuse le bénéfice.

Les salariés aynat accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au monemt de la rtuupre du cnoratt de travail, reçoivent une indemnité coanprnodset à leurs diorts acquis.

S'il apparaît dnas le mios précédant la fin de la période modulée que les baesiss d'activité ne prouont pas être snfsmfuimat compensées par les hesusas d'activité, l'entreprise sratont du carde de la mudotoailn puet selctioilr l'indemnisation au tirtu 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 alietcrs 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 recovre 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 doisstipif d'aménagement du temps de tavaril prévu à l'article 10 est allcippihae suos réserve que l'accord de bcharne siot complété en apacolpitin du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du tvriaal 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 ccnolu 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 soaucx précisent que cet arcocd s'applique de la même manière :

? aux enetsrriepts de mions de 50 salariés ;
? aux eriepsnerts de 50 salariés et plus.

Conformément aux dtosspioiins légales et réglementaires en vigueur, le présent aroccd frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des oarsgianoitns représentatives, des seiecvrs du minisrte chargé du tavrail et du secrétariat-greffe du ceosnil de prud'hommes.

Il etrnrea en vguuier à la dtae de son dépôt.

Le présent aoccrd srea communiqué aux eretepsrins par creuoir électronique. Il arappedtrina à l'entreprise de le dfuesir 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 ntoinalae (CCN) de la coinrdronee mitevcruise (IDCC 1561) a été fusionné aevc ceuli de cetovninon ceotviclle natanoile des isndeirtus de la maroquinerie, des altiercs de voyage, chasse-sellerie, giéeanre et braeeltcs en ciur (IDCC 2528).

Conformément aux doistonipiss de l'article L. 2261-33(1) du cdoe du tivraal ci-après, cttee fuosn des chpmas d'application entraîne l'obligation de mtrtee en pacle des snltaitpouis cuneomms dnas un délai de cniq ans à coptmer de la dtae d'effet de la fsouin ou du regroupement.

Pour autant, et asnii que l'a rappelé le Conesil cntnutoieinsotl dnas sa décision du 29 nrmvoebe 2019, ces dtipiososns ne fnot pas otclbsae au mtinaien ou à l'adoption de sintupitlaos spécifiques régissant des sainttouis distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rhrepaocnpemt les oisgrnaaotnis sldcaniyes et pnloooslerefnsn représentatives de bnerhacs de la cndinoerore mesvcuilitre et de la morqiuuerae ont ccnolu le 19 décembre 2019 un aorccd mtteant en plcae une CPNPI commune.

Cet arcocd 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 mtiiaennr des spécificités sierteclelos pdennat et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dnas ces conditions, que les ptiraes au présent acrocd 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 bacnrhe murrnaeoigie du 15 nebmvore 2023, à llaqeule l'ensemble des oaagitsonrnns silydacnes et paetonlars de la bnharce mqaiuniorere ont été conviées.

Cet arcocd vsie à pérenniser et à sécuriser les spécificités sileoacs relaitevs nomametnt aux hreeus supplémentaires, au taaivrl de nuit, aux jours fériés, au taavril à tpmes prteail et à l'aménagement du temps de travail.

Ces sutiipnltoas cnceoansrt des aeaavgnts souaïcx poeprrs au steeur d'activité de la cirnoodrene multiservice.

(1) Artcile L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? art. 25 (V)

En cas de fuosn des cphmas d'application de puirlsues ceinnootvns cilevtcoles en apaptociiln du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de cslouoicnn d'un arcocd cllictoef rpugenroat le champ de pislures ceotnnnoivs existantes, les spuntilaiots cltnnonneelioevs apcbliaelps aavnt la foiusn ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des sniutiaots équivalentes, snot remplacées par des stptiauloins communes, dnas un délai de cniq ans à cmpteor de la dtae d'effet de la fsoiun ou du regroupement. Pdnnat ce délai, la brnhcae iusse du rpourgemneet ou de la fiosun puet mntiaeinr puuelriss cnentivoons collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la ratuioitstreurn des behnacs professionnelles, les différences toprieaemrs de tmetaerint ernte salariés résultant de la fsoiun ou du rreempuoegnt ne punveet être umleetnit invoquées pendnat le délai mentionné au preimer alinéa du présent article. À défaut d'accord ccclonu dnas ce délai, les stilpatniuos de la cvnnioteon ciecovltle de la bhncrae de rmcaheaettt s'appliquent.

cordonnerie multiservice

Signataires	
Patrons signataires	FFCM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDTF ; 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 eelxiscnvmemt aux etererisnps rleavent du seteur de la cnrneoirdoe miruevlstice défini par le chmap d'application de la cnnoeoitvn ceitlocvle de la crornionede mresctuiivile du 29 décembre 1989 (révisée) aiecemnennt enregistrée suos l'IDCC 1561.

Elle s'applique dnoc aux errepnitsets qui relèvent de la ncrlaomeutne des activités économiques de l'Insee suos les ruqieubrs sitnavues :
? 95.23 Z Réparation de cesusarhs et d'articles en cuir ;
? 95.29 Z Réparation d'articles pensreons et domestiques.

Les psnefioross visées snot ainsi les sntvueias :
? la réparation de chaussures, bagages, ailrcets de miieqnuorare et atielrcs sailimres en cuir et aertus matières ;
? les activités de muctseeilivrs (cordonnerie, dcitluipoan de clés, tampons, gravure ?) et tuos tuavarx aexnens en sivrcee rapide.

Ces activités snot identifiées dnas 2 streuecs : la cornnedrioie aratlsiane et la cronoedinre industrielle. L'identification des 2 seretucs se détermine par le numéro de coeds des rseqius plnosfseoreins notifié antérieurement au 1er jnaievr 2008 par les classes régionales d'assurance mialdae :
? corinnorede aiarnaltse : numéro cdoe rusieqs pnliorsnoesfes 52.7 AA ;
? ceniorrdnoe itlsiuedlrne : numéro cdoe ruqseis plfnsrnooeseis 52.7 AB.

À cmtoper du 1er jainver 2008, le numéro cdoe resiuqs 52.7 AC Aeturs irunestids du cuir, fxie le tuax clolecitf 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 bcarne à l'exception des thèmes snviauxt :
? siraeals mimnia ;
? csoiansiiftlcas ;
? mstouaualtiin des fodns de fimeecnnnat du psatmrariie ;
? muiotatisauln des fndos de la foitрмаon prossilnofenlee ;
? gretanais clcioleevts de pocertoitn scaoile complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saiole ;
? durée du tiraval (certaines mrsees seulement) ;
? CDD et contarts de taavril teariprmoe (durée totale, renouvellement, délai de cancere et délai de tmrsinssaoïn des contrats) ;
? CDI de cthaenir ou d'opération ;
? égalité pnlseooelnsirfe hommes/ fmeems ;
? période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
? les modalités de prtuiouse des craontts de tiaravl lroquse les ciotinonds d'application de l'article L. 1224-1 riealtf au tnsefart du coarnt de tvriaal ne snot pas réunies ;
? la msst à dipiosotsn d'un salarié pmerraiœe auprès d'une ernrptesie ulircitstiae anayt puor obtecjif de fvsearoir le rreucetenmt de pnnreoses rnanntocret des difficultés slieoacs et psnernoelfeoilss particulières ou d'assurer un complément de ftimooarn peiofeslnsnrole au salarié ;
? rémunération minlaime du salarié porté et mntaont de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces gtnireaas coltnoienvennels prévalent, suaf luqsore la convtieonn d'entreprise asruse des gtaaeinrs au minos équivalentes.

Cette primauté générale s'applique, peu imtrpoe la dtae de cosuolnic 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 aoctapiilpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peatearinrs sciaoux précisent que le présent accrod s'applique de façon iuqtndeie à teutos les enisertrpes ciposrems dnas son cahmp d'application qeul que siot luer effectif. De ce fait, il n'est pas justifié de prévoir des stunaoltiips spécifiques puor les eiertsnpers 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 cvootnienn coleiltcve nolatanie de la ciroerndnoe multiservice, modifié par aneavnt du 1er semebrpte 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) et maternité ;
? « Régime de rretatie complémentaire et prévoyance » (capital décès ? retne éducation ? incapacité de taivral et invalidité peenrtname ; alrcctie 45 de la ctevnooinn coctililvee naoatnile de la cornrinedoe multiservice, modifié par aneavnt du 1er smeprbte 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011 et aenavnt du 6 nvrmboee 2017 étendu par arrêté du 25 sprmbetee 2019) ;
? « Régime pnssrioefoenl de santé » (accord du 31 août 2015 étendu par arrêté du 21 décembre 2015 et anvaent du 19 décembre 2019 étendu par arrêté du 2 avril 2021) ;
? « Congés supplémentaires » (articles 36 et 37 de la coneivnton ccllvotiee nitlnaaoe de la crnrnoioe multiservice) ;
? « Congés puor évènements fmiluiax » (art. 40 de la coïnotenvn cticlvole ntaolnie 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 mliadae ou d'accident constatés par criicfaett médical et ctrone 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 trieiotrrre français ou dnas l'Union européenne.

Pendant 30 jours, le salarié pecrvrea 90 % de la rémunération butre qu'il aruait perçue s'il aviat travaillé.

Pendant les 30 juros suivants, le salarié prvceera les 2/3 de cttee même rémunération.

Ces tmeps d'indemnisation snoert augmentés de 10 jrous par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de ceells reuesiqs à l'alinéa 1er snas qu'aucune période ne pisse dépasser 90 jours.

Lors de caquhe arrêt de travail, les délais d'indemnisation cmeconmnt à cpemotr du pirmeer juor d'absence, si celle-ci est consécutive à un acedcint de tivraal ou à une miladae poosrilnsfnelee ou en cas d'hospitalisation, à l'exclusion des anedctics de trajet-travail, et à cpemtor 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 salarié (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 tmeps de l'indemnisation acqiuise en riosan de l'ancienneté.

Les ersitneeprs eranntt dnas le chmap d'application ont l'obligation de s'assurer puor la ganitrae mlateonissuain auprès de l'URRPIMMEC, iitoiustntn de prévoyance du gupore Maflaokf Médéric. (1)

La cotsitaoin puor le fncmeenaint de cttee gaarinte à la cghare ecviusxle de l'employeur est de 0,43 % des tranches A et B des sialaers des sleeus pnsrnoees concernées (plus d'un an d'ancienneté dnas l'entreprise).

(1) Alinéa elcxu de l'extension en tnat qu'il cnroetvint 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 fotre acenfuflé dnas les tansotrrps dnas la journée, les ptireas cennovneenit de fraie bénéficier ces salariées dès le 5e mios de grossesse, d'une réduction d'horaire qoudnientie d'une demi-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 cennovu ertne l'employeur et l'intéressée. Le prnonesel à tmpes priaetl bénéficiera de ctete dossiitoipn au poratra de son tmpes de travail.

Pendant la période de congé maternité ou d'adoption, la salariée reçoit une itioseanidnmn de la sécurité soliace dnas les ctinionods 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 jiun 1963, à la dtae du 1er javnier 1963, le peenosnrl des eepnrtiesrs bénéficie oalitnmrgeebiot d'un régime de rertatie complémentaire.

Les eprnsitees snot teeuns de s'affilier à l'IREC, itnuitiostn de retirrae du Grpoue Mlaakfof Médéric.

Pour ptiripeacr de la riratete complémentaire, le salarié doit, s'il n'est pas atpnperi suos contrat, être âgé d'au minos de 16 ans.

L'assiette des cainttosios est basée sur la totalité du salaire. Ctete ctitisoaan est calculée à crourecenne de 60 % puor l'employeur et 40 % puor le salarié.

Sont eluecxs de cet accord, les etrsernpeis aynat adhéré avant le 1er jnaevir 1963 à une arute csisae de retraite.

À competr du 1er jaeivnr 1996, Le pnersneol des erseiptnres enatnrt dnas le chmap d'application de la cvtenoionn clelcitove bénéficiera ootgaimbelnreit d'un régime de prévoyance constitué des gteiaanrs savuethis :

- ? ctipaal décès, invalidité aulbose et définitive ;
- ? rtnee 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 fntcioon du sailrae burt de bsae 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 fnenmeincat du régime et le nveiau 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 clricirauw n° DSS/SD5B/2013/344, les praneaitres siocuax ednnenett par :

- ? ceadr : le prneosnel ranevlet des aritelcs 4 et 4 bis de la centooinvn ARIGC du 14 mras 1947 ;
- ? non-cadres : le pnreensol ne ralenvet pas des arceitls 4 et 4 bis de la cneotiovnn AGRIC du 14 mras 1947.

En outre, les prtareians soaiucx aojetunt que les matrneaiads saoiucx non trlaiiteus d'un catornt de tiaavrl et atsjeuteis 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 recesptr les cinoitnods exigées par la réglementation en vugiuwr (circulaire DSS du 25 stepebrme 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 pndeant 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 efntans 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 précédant son décès.

Les retnes snot payées mlmsneleuneet et revalorisées aenlulennemt seoln les modalités en vugeuir 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 msanstaiouilen 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 pamaternne 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 bsae 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 jjiistufe de son état et au puls trad jusqu'à la dtae d'effet de la poinesn de raterie de la sécurité sociale.

6.4.?Financement du régime

Les citnoasoits snot calculées sur le sraaile burt sranevt de bsae aux ctotsioians de la sécurité saicole limité au panlofd de la tanchre B :

- ? tncahre A (TA) : tarnhce de rémunération au puls égale au saraile anunel paofnld de la sécurité saciale ;
- ? 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 annecis salariés penandt la période maintien, celui-ci étant financé par maiusatitulon aevc les caistintoos définies au tirté 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 prsoetinats snot différenciés soeln que les salariés snot « crdaes » ou « non-cadres ». Prnaent atce du décret n° 2012-25 du 9 jnaievr 2012 et de la clriiuarce n° DSS/SD5B/2013/344, les prireenaats suaicx entnednet par :
? cdears : le preenosnl rvleanet 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 auoejtnt que les mdnreaaatis siucoax non teiutlars 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 bénéficiér du régime de prévoyance mias qu'il luer aainpprett dnas ce cas de rcptseer les cndinitoos exigées par la réglementation en veuigr réglementation (circulaire DSS du 25 spbetembre 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 jnevair 2015, JO 10 janvier), le fimncaeenn du régime et le naievu des patntseoirs snot différenciés soeln que les salariés snot « caedrs » ou « non-cadres ». Pnnraet atce du décret n° 2012-25 du 9 jinevar 2012 et de la cuarrllice n° DSS/SD5B/2013/344, les prraenaiets suaicx ednntenet par :
? crades : le prsenonel rlevneat des alrectis 4 et 4 bis de la covneiton ARIGC du 14 mras 1947 ;
? non-cadres : le pnrsneol ne relevant pas des aierclts 4 et 4 bis de la cvnintoeon AGRIC du 14 mras 1947.
En outre, les pnereiraats soacux atjeuont que les mtaaiaredns sociaux non tirutlaies d'un cotnrat de tvraial et aujsstets au régime général en vretu de l'article L. 311-3 du cdoe de la sécurité sociale, pnevut bénéficiér du régime de prévoyance mias qu'il luer arpeiapntt dnas ce cas de rpscteer les cndintoos exigées par la réglementation en veguiur (circulaire DSS du 25 smbpreete 2013).

Le tuax de coottsian les cadres, l'obligation de cotiioastn polanrtae sur la tncrhae A tlele que prévue par la covinteonn cllvtoeice noaliatne de rtrtaiee et de prévoyance des ceadr 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 graitut des getarnias du régime en cas de coaitssen du crotant de travail, non consécutive à une faute lourde, onvuart diort à pisre en crgahe par le régime d'assurance chômage seoln les ciindonots sitnevas :

a) Le meitanin des gairnteas est apbllicpie à copemtr de la dtae de cssoitaen du ctanort de taiarvl et pdanent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liimte de la durée du dneerr crtaont de tviraal ou, le cas échéant, des drenries cnoratts de tvriaal lorsqu'ils snot consécutifs cezh 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 sssneioupn des alolacoints 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 dtrois à renetobrsmites complémentaires aeint été orvtues cezh le drneer employeur.

c) Les graetians meueiatnns du bénéfice de l'ancien salarié snot celles en vuiguer dnas l'entreprise.

d) Le mnaitien des gintreaas ne puet crudnoie l'ancien salarié à pceoiervr des indemnités d'un mntnoat supérieur à cleui des anoitcalos chômage qu'il auairt perçues au titre de la même période.

e) L'ancien salarié jfuiiste auprès de son oinrgsmae assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mintean des garanties, des ctnoiidons prévues au présent article, en fransnuoist également les jftficauitss mentionnés ci-après.

f) L'employeur slganie le mtieanin de ces gentaairs dnas le cariicettf de tvraial et irnmofe l'organisme asuesurr de la ciasotesn du cntorat de tivraal mentionnée au pemirer alinéa.

Pour bénéficiér du maintien, l'ancien salarié diot foriunr 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 salarié diot iforenmr l'organisme asesruur de la cateisson du venmreset des anilatoocls chômage losque celle-ci ienenrvtit au corus de la période de portabilité des dtiros de prévoyance.

Le finnecaemnt de ce dissitopif fiat l'objet d'un système de mitaumatoliusn intégré aux cntaoiitsos des salariés aficts (parts poltnaare et salariale) ptntearmet aux aeinncs salariés de bénéficiér de ce dtoisipsif snas peanemit 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 vueeigr duepis le 1er jvneair 2022 et de l'application des sutionliatps de l'accord nonatail inrrntfeeeoposisnl du 17 nebvrme 2017 iuntnisatt le régime AGIRC-ARRCO de ritteare complémentaire et de l'accord nnoaital iptnoefrnneoisrsel 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 cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sien de la branche complétant ainsi leur participation en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au sein de la branche dans le cadre de la réglementation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les salariés et salariés de la branche qui grâtiat(1) :

? l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans distinction d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de faillite ;
? un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et économiques de la branche ;
? le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties mutuelles identiques, de taux de cotisations négociés et mutualisés prenant duels ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
? un dispositif permettant du régime partiellement d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime personnalisé « frais de santé » développe également un degré élevé de solidarité destinée à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les plus vulnérables les plus fragiles et de maintien des garanties pour certaines salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence interne et externe assure ainsi l'égalité des conditions dans le respect de la législation à primauté de la loi par les partenaires sociaux de l'organisme à utiliser le mieux-disant.

En outre, le présent accord prévoit aujourd'hui de proposer une couverture « frais de santé » reposant sur la réglementation des cotisations responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi des obligations liées à généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1er janvier 2016 et fait ainsi les démarches pour certains entreprises, notamment les TPE/ PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

7.1. ? Objet et champ d'application

Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime personnalisé de remboursement des frais de santé (dénommé régime personnalisé de santé) au sien des entreprises entrant dans le champ d'application tarifaire et professionnel de la convention collective de la circonscription interprofessionnelle (IDCC 1561).(1)

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité personnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1er janvier 2016 relève du champ d'application personnel et territorial de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1er de la convention.

7.2. ? Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourra nuire d'ailleurs et notamment des du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

7.3.1. ? Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés n'ayant pas congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispositions d'affiliation peuvent être exercées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 7.3.2 et précisées en outre selon des modalités de l'article 7.3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions du présent article, les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ou social.

7.3.2. ? Descriptions des bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

? les salariés et entreprises bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
? les salariés et entreprises bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
? les salariés à temps partiel et entreprises dont la contribution au régime s'élève au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
? à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
? les salariés déjà couverts par une assurance individuelle de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
? à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective rattachée d'un dispositif de prévoyance complémentaire conformément à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à embauche ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

7.3.3. ? Modalités de mise en œuvre des dispenses

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 7.3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés dans un délai d'un mois.

Cet écrit précise notamment les raisons d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 7.3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires.

Ces salariés prouvent à tout moment leur refus sur leur décision et scellent auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie « frais de santé ».

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de contribuer à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cessent 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 cahrgé taotle de luer cistotaoin (part eeyulmpor cmcoe salarié) 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 doit du salarié (tels que définis ci-dessous) ont accès, auprès de l'organisme recommandé par les prtreenaras sociaux, à des einxeonsts ftuvleaacis sorieustcs par l'entreprise et cehiosis imivdlniuedenet par chuae salarié.

Seule l'adhésion du salarié est obligatoire, les salariés preuvent étendre la cruotrueve de la gtarnaie santé dnot il bénéficie 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 jeuidmanceirit à la dtae de l'événement dnonant leiu à psatrieton ;
? le prrteaiane lié au ptarcaipint par un pctae ciivl de solidarité (Pacs) ;
? la pnsnoere vinvat en cnbguaocne 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 ennftras du salarié et de son conjoint, de son peraiartne lié par un Pcas ou de son concubin, s'ils snot eevmfnicfeett à la caghre du salarié (c'est-à-dire si celui-ci puovorit à lrues bneisos et assrue luer entretien) et sofsiantt 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 prnaertaie lié par un Pcas ou de son cuonbcin ;
? ? être âgés de monis de 26 ans, et suos réserve de fnriour aelneennumlt tuot juicsitfiatf de luer saioiuttn :
? ? ? être à la rhcchree d'un peirmer epmoli et iintcrss à ce ttire au Pôle elmpoi ;
? ? ? ou eexercer une activité rémunérée luer praurcnot un rveenu meusenl inférieur au RSA mseneul ;
? ? ? ou bénéficier d'un carntot d'apprentissage ou de potsoierlsifionasnan ;
? ? ? être âgés de mnios de 28 ans, être non-salariés, rcuneons à chgrae par l'administration ficasle ou non imopalebss et jfiisetur de la prtusoieue d'études snaeiordecx ou supérieures à temps pelin dnas un établissement pliubc ou privé.
? ? ? queul que siot luer âge, suos réserve qu'ils soinet anettits d'une infirmité tllee qu'ils ne puveent se livrer à aucue activité rémunératrice et que l'invalidité ait été rcnuoene aavnt luer 21e aesivrnriane ;
? ? ? les eafttnos raslnsmiept l'une des coodinints énumérées ci-dessus au trite dsluqees le salarié vsree une poseinn anilaemrte vnenat en déduction dnas le ccual de l'impôt sur le revenu.

7.4. ? Les gtrineaas du régime pfnsinsooreel 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 scloaie française en vvuiger 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 pseonsrofinel de santé cnpomeernnt des piaterosnts santé cvnoaurt le rbeerouemnsmt des faris de santé, des aetcs de prévention ansii qu'une gaairnte aascistse 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 bénéficier le prtaipect de l'ensemble des giraantes proposées par le régime ponsoienesrfl de santé (garantie santé + gnatiare asnsticase + atecs de prévention).

Pour oirvur dirot aux prestations, le salarié diot fiare prtiae de la pooauipltn cerotvue tlele que définie à l'article 7.3 du présent accord.

L'employeur pruroa lienembrt négociier au sien de son etiepsrrne les cnitonidos d'une cvoruertue complémentaire santé supérieures aux gntaaies conventionnelles, lleualqe derva être constatée dnas un atce jrqudiuie itrnrnee à l'entreprise, rveaent de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

À ce titre, au-delà du régime de bsae oiagltioibre cnrouvat le suel salarié, l'entreprise a nmmtaomt la possibilité de suocrsrie à duex ototpins fcealtuait 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 puonorrt y scoriusre siot dnas le cdare d'une adhésion cleilocvte facultative, siot dnas le crdae d'une adhésion ceciltvloee obligatoire.

En cas d'adhésion cectivlloe 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 oeruvts puor tuos les fiars engagés au cuors de la période de garantie, et ce qlleue que siot la dtae de la mldaiae 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 damende d'extension familiale, si elle est fitae à une dtae différente de l'affiliation du salarié.

7.4.1. ? La gnrtaie fairs de santé du régime peonsrosfinl de santé

7.4.1.1. ? Ltise des pstnartoeis de la graainte santé du régime ponnseiorfesl de santé

Les gnaraetis du régime pssofonreeinl de santé ont été rueeys et modifiées, à cetmopr du 1er javnier 2020 et à tirtre informatif, solen le tbealau roedpruit en annexe.

Les psainoertts du tbleaau ci-dessous snot exprimées suos déduction des pnoarsietts de la sécurité scloaie hoirms puor lagarantie optique.(2) (3)

	Nature des frais	Base obligatoire	Option 1 (y cprioms base)	Option 2 (y crmopis base)
	Les nruombeermss inntniereevnt y cmprios le rsurbnoememet de la sécurité sialoce française dès lros qu'elle intervient.			

Hospitalisation [1] en établissement conventionné ou non	Frais de séjour				
		En établissement conventionné ou non conventionné	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
	Honoraires				
		Praticien adhérent aux dispositifs de pratique spécialisée*	100 % de la BR	150 % de la BR	360 % de la BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique spécialisée*	100 % de la BR	120 % de la BR	200 % de la BR
	Forfait journalier hospitalier [3] non remboursé par la sécurité sociale		100 % des FR	100 % des FR	100 % des FR
	Chambre particulière non remboursée par la sécurité sociale				
		Par nuitée/ par journée	45 ? par jour	65 ? par jour	65 ? par jour
	Lit d'accompagnant non remboursé par la sécurité sociale		30 ? par jour	30 ? par jour	30 ? par jour
	Forfait maternité ou aiodptn (prime de naissance)				
		Par enfant	?	100 ?	300 ?

Soins réalisés auprès d'un professionnel conventionné ou non	Honoraires médicaux			
	Consultation ? visite ? traitement en ligne			
	chez un généraliste			
		Adhérent aux dispositifs de pratique tertiaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tertiaire maîtrisée*	120 % de la BR	200 % de la BR
	chez un spécialiste			
		Adhérent aux dispositifs de pratique tertiaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tertiaire maîtrisée*	120 % de la BR	200 % de la BR
	Actes techniques médicaux			
		Adhérent aux dispositifs de pratique tertiaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tertiaire maîtrisée*	120 % de la BR	200 % de la BR
	Actes d'imagerie médicale			
		Adhérent aux dispositifs de pratique tertiaire maîtrisée*	140 % de la BR	180 % de la BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tertiaire maîtrisée*	120 % de la BR	200 % de la BR
	Honoraires paramédicaux			
		Auxiliaires médicaux	140 % de la BR	180 % de la BR
		Analyses et examens de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR
	Matériel médical			
		Appareillage et prothèses médicales remboursées par la SS, hors aides auditives et optique	100 % de la BR	180 % de la BR
	Frais de transport sanitaire			
		Ambulance, taxi conventionné ? hors SUMR [11]	100 % de la BR	100 % de la BR
	Cures thermales			
		Honoraires, frais de surveillance médicale et thermale	100 % de la BR	150 % de la BR
	Médicaments			
		Médicaments remboursés à 65 %	100 % de la BR	100 % de la BR
		Médicaments remboursés à 30 %	100 % de la BR	100 % de la BR
		Médicaments remboursés à 15 %	100 % de la BR	100 % de la BR
		Médicaments prescrits non remboursés par la sécurité sociale ? par an et par bénéficiaire	?	60 ?/ an/ bénéficiaire
	Médecine préventive et de prévention sur présentation d'une facture établie par le professionnel non remboursée par la sécurité sociale prise en charge par un médecin			
	Acupuncture, chiropraxie, ostéopathie, psychologue, pharmacien pour enfant, diététicien	-	Jusqu'à 2 fois par an/ bénéficiaire limitées à 30 ?/ séance	Jusqu'à 3 fois par an/ bénéficiaire limitées à 50 ?/ séance

Dentaire auprès d'un professionnel	Soins et prothèses 100 % santé**				
	À compter du 1er janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1er janvier 2021 pour les autres prothèses du plein dentaire.		Sans prise en charge [12]		
	Soins				
	Soins conservateurs, endodontie, parodontologie 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 dentaires que 100 % santé				
	Panier à tarifs « modérés » :				
	Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (couronne provisoire, inlaycore, couronne définitive, bridge, getse complémentaire, prothèse amovible ou réparation)		160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
	Panier à tarifs « libres » :				
	Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (couronne provisoire, inlaycore, couronne définitive, bridge, getse complémentaire, prothèse amovible ou réparation)		160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
	Implantologie				
	Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la sécurité sociale ? limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire/ Scanner, pose de l'implant, pilier implantaire ? limité à 3 implants, par an et par bénéficiaire		?	?	500 ?
	Orthodontie [7]				
	Remboursée par la sécurité sociale ? par semestre de traitement et par bénéficiaire		160 % de la BR	260 % de la BR	360 % de la BR
Optique équipement (1 mutuelle + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux conditions générales	Équipement 100 % santé (classe A)		Sans prise en charge		
	Équipement dentaire que 100 % santé (classe B)				
	Dans le réseau KILAIXA [9] tirage négociés et remis à charge minoré (termes exclus de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.)	par verre simple *****	58 ?	121 ?	160 ?
		par verre complexé *****	98 ?	178 ?	270 ?
		par verre très complexé *****	132 ?	236 ?	328 ?
		par monture de lunettes *****	35 ?	81 ?	100 ?
	Hors réseau KILAIXA (termes exclus de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr.) [9]	par verre simple *****	50 ?	105 ?	160 ?
		par verre complexé *****	85 ?	155 ?	235 ?
		par verre très complexé *****	115 ?	205 ?	285 ?
		par monture de lunettes *****	30 ?	70 ?	100 ?
	Lentilles				
	Lentilles prescrites remboursées par la sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la sécurité sociale		200 ?/ an	250 ?/ an	300 ?/ an
	Chirurgie optique réfractive				
	Par an par bénéficiaire par an		100 ?	175 ?	250 ?
Aides auditives ou équipement par oreille	Jusqu'au 31 décembre 2020				
	Appareil auditif remboursé par la sécurité sociale ? par an et par bénéficiaire		100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	À compter du 1er janvier 2021	Renouvellement par appareil tous les : 4 ans			
	Équipement 100 % santé** (classe I ? ***)		Sans prise en charge [13]		
	Équipement dentaire que 100 % santé (classe II ? ***)	Limité à 1 700 ? TTC par année admissible (hors accessoires) y compris le renouvellement de la sécurité sociale			
		Bénéficiaire dont l'âge est ? à 20 ans ou atteint de cécité ? ****	100 % de la BR	122 % de la BR	122 % de la BR
		Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	100 % de la BR	180 % de la BR	240 % de la BR
	Accessoires et fournitures		100 % de la BR	100 % de la BR	100 % de la BR

BR = Bsa de rmroumeeebsnt de la sécurité sociale.
BR ? SS = Bsa de rmneumresoebt ntueee par la sécurité scoalie monis le rebsnmemoreut de la sécurité sociale.
DE = Dépense ecftviefe : mtnaont ttaol des dépenses engagées déduction ftaie du rbeesorunemmt de la sécurité sociale.
TM = Tekikt modérateur : différence enrte la bsa de rmeuobeemnsrt et le mnnotat remboursé par l'assurance mldiaae ogbroaitile (avant aplcpaiotn sur celui-ci de la piaapocititrn foartiafre d'un eruou ou d'une franchise).
RO = Régime
* ? Dislotsfips de puteiaqrs triiaefars maîtrisées OPATM ou OPTAM-CO (en crriiguhe et obstétrique) : en adhérant à ces options, les psrninfooleses de santé s'engagent à liiemtr 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 dpiosiotsn de tous.
** ? Tles que définis réglementairement : dpsitiisof 100 % santé par lueqel les assurés cuetorvs par un conratt de complémentaire santé rasspbenole peeunvt bénéficier de cenraeits piraosttens d'optique, d'aides aueditivs et de prothèses dneteiars définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance mldiaae otiigoarlbe et les complémentaires santé, dnoc snas fairs rtanest à luer charge, suos réserve que les pifnsolsrenoos 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 cécity se définit par une acuité vsilulee inférieure à 1/ 20e après correction.
***** ? Y cpormis le rsrneoeummbet 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 miinma au tecikt modérateur.
[11] ? SUMR : Srviece médical d'urgence régional. Oiarstaoginn régionale mtentat à la doitiopissn du SMAU une aucnalmbé médicalisée permmtat 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 faauttcroin définies aux cotdionins générales.
[13] ? Dnas la liitme des fiars réellement engagés et des pirq lmiitis de vtene définis aux cdtinoiois générales.

7.4.1.2. ? Liimtes et elnxsocius de garanties

La gaaitnre santé du régime pssoornieenfl 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 prosonsineefl de santé non autorisé à euecfftter 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 firfaoirtae 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 ciibuotntorn 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 tceikt modérateur.

À trite indicatif, les actes définis dnas le taaeblu ci-dessous snot pirs en charge.

	Base otorbaliige régime pereioonfnssl de santé	Option 1	Option 2
Scellement plopqrctiyhae des puits, snlolis et fursesis (SC8)	Oui	Oui	Oui
Un détartrage aunenl cepmplot sus ? et sous-gingival en 2 séances mxuiamm (SC12)	Oui	Oui	Oui
Bilan du lnagage oarl et/ ou blian d'aptitudes à l'acquisition du lanagge écrit (AMO24) (enfant de monis de qazturoe 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 chezh les ponseerns âgées de + de 50 ans puor un des actes prévus : ? audiométrie tlonae ou volcae ; ? audiométrie tnloae aevc tympanométrie ; ? audiométrie vcaole dnas le briut ; ? audiométrie tanloe ou vloace ; ? audiométrie tnaole ou voacle aevc tympanométrie.	Oui	Oui	Oui
Acte d'ostéodensitométrie rmbalesobue par l'assurance mdaalie olribigtaoe limitée aux femems de puls de 50 ans, 1 fios tuos les 6 ans	Oui	Oui	Oui

<p>Les vniconiatacs saituens 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 ifuealnzne 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 stururtcel des gaaenitrs de la branche, le régime pneesonnrlf de santé met en ?uvre une pqiltoie avtcié 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 ccolertlateemnunt par l'organisme ausruesr recommandé à l'article 8.1.

Elle peremt asusi l'accès à des cnlisoos en cas de ligetis suite à un atce médical ou un pdoirt de santé.

7.5. ? Mintniaes et cdninoois de sosenuipn des gaiarnets du régime pofneroeinssl de santé

7.5.1. ? Mtainein des garnetais du régime psnfroieeosl de santé dnas le cdare de la portabilité

Les salariés bénéficient du mneiitan snas conratiertpe de conttiaisos des greitanas du régime en cas de csaieostn du crantot de travail, non consécutive à une fuete 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 slocaie :

? le maintien des genairats est alabipclpe à cpmetor de la dtae de cisestean du cnartot de traaivl et pdaennt une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dnas la lmitie de la durée du dnierer crtoant de taiavrl ou, le cas échéant, des denriers ctaronts de taairvl lorsqu'ils snot consécutifs chezh 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 cioiondtn que les dotirs à renoteummesbs complémentaires aenit été oruvets chezh le dnerer eelyupmor ;

? les giteanars mteianenus snot celes en viuuegr dnas l'entreprise ;

? l'ancien salarié jufstiie auprs de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de menaiitn de garanties, des cdiotinons prévues au présent article, en fronsnianut également les jtfiaufctis mentionnés ci-après ;

? l'employeur snlagie le meaiintn des gntaaries dnas le ctiaicrfet de traaivl et irfmone l'organisme auuessrr de la csieosatn du crnoatt de travail.

Ces ditionpoiss snot alilabeppcs dnas les mêmes cniotdinos aux anyats diort du salarié qui bénéficiaient eivfmeetcfent des gtanaeirs à la dtae de cotsisaen du caonrtt de travail.

Ce mtaeinin est financé par un système de mlaustoituan intégré aux canittsoios des régimes faris de santé de l'ensemble des salariés ecnroe en activité, aucune 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 jsuiaftictif de vreemenst des acnloiotlas chômage du mios cpdnrsoernaot à culei puor llueseelqs les psanoriets snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la cseoisn du veseemnr des aionoctlals du régime d'assurance chômage lousrqe celle-ci iertnnievt au cuors de la période de portabilité des droits.

En tuot état de cause, le mateiinn des graaeints csese à la dtae à lueqlae l'ancien salarié ne bénéficie 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 sesspniun des alalnoctios du régime d'assurance chômage, puor cuase de maildae ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur le caucll de la durée du meitann des grnaeiat qui ne srea pas prolongée d'autant.

7.5.2. ? Mientian des gnateairs du régime psnfroieeosl 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 gtnaiaers du régime poofeseinnrsl de santé puevent être maintenues, snas conioidtn de période praobiotre ni d'examens ou qesinanoeutirs médicaux, au porift des posernnes sutiaevns :

? les aniecn 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 rveunu de realcmmeepnt ;

? les psrnenoes gatnaries du cehf de l'assuré décédé.

Le régime poefrsoneisnl de santé élargit le bénéfice du miitann des gnraateis au pfiort des aincens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un rveunu de remplacement.

7.5.2.2. ? Cidnitonos de ce maintien

Les tuax de cstatoinois 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 cteosian du cnrtat de travail, ou lros du décès du salarié, l'organisme ausruesr asdrseera la poiiorpston de mnaieitn ideudvniil de la ceuorturve aux intéressés au puls trad dnas le délai de duex mios à ctpmeor de la dtae de ciosstaen du cnrotat de tvaairl ou de la fin de la période du minitann des gteaanis au tirte du dtipisiof de portabilité santé exposé à l'article 7.5.1 ; ou du décès du salarié.

Les intéressés peeuvt en firae dnimreceett la ddemane auprs de l'organisme aseursur dnas les 6 mios sianuvt la csositaen du ctrnoat de tvaairl 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 snroet 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 lmaiednen de la demande.

7.5.3. ? Ciontdions de mieatinn des gtiaenras du régime pooiefnenrssl de santé en cas de supseonin du catonrt de travail

7.5.3.1. ? Suoessnpin des gntaaries du régime ponsfsnereiol de santé

Le bénéfice des geraaitns du présent aorccd est ssenpudu de

pilen driot puor les salariés dnot le ctarnot de traiavl est suspendu.

La snoespisun iinveetrnt à la dtae de la csetosian de l'activité pflenrsonlseioe dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la reipse efcvtvfeie du tavrail par l'intéressé, suos réserve que l'organisme aserusur 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 sipenssoun des garanties, acnuue cittioasn n'est due au tirtre du salarié concerné.

7.5.3.2. ? Cas de minaiten des gtrnaeais du régime peonifnsrsoel de santé

Les gtnaairs prévues par le présent régime snot mneatiunes au poifrt du salarié dnot le crotnat de tiavial est snusdpeu puor la période au trtie de lqaeulle il bénéficie 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 citaosonts coaedensrrontps (salariales et patronales).(4)

En outre, les gartieans du présent régime peuvnet être muetnanies à la dnemdae des salariés dnot le cortnat de tviaarl a été snpeusdu en dorhes des cas mentionnés ci-dessus. Dnas ce cas, les gneiattras du régime peninoseorsfl de santé snoert

accordées meyonannt le venrsemet de la totalité des cntisaotios du régime (salariales + patronales) par le salarié dnas les cotonnidis traearifs définies au pinot 1 de l'article 7.6.1.

7.6. ? Cotisations(5)

7.6.1. ? Tuax de ciaaostotn du régime possefenrol 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 bsae puls régime complémentaire, iitdenque puor tuot salarié en France, qeul que siot le département dnas luqeel il eexcre ses fonctions, les ctinsooatis des salariés bénéficiaires du régime lcaol Alsace-Moselle snot réduites en conséquence.

1. ? La cistotaoin aux greitnaas du régime pfnoseisenorl de santé (incluant le feemiannct de la portabilité santé défini à l'article 7.5.1), exprimée en pgeocutrane du pnafold munesel de la sécurité slciaoe est égale à :

Régime général

? Régime cihosi par l'entreprise, en régime oigitoabrae puor tuos ses salariés :

	Régime de bsae conventionnelle	Option 1 (choix de l'entreprise)	Option 2 (choix de l'entreprise)
Salarié suel en obligatoire	1,23 %	1,79 %	2,28 %

? Eeixotsnn de la curvortuee oliogibrtae du salarié (choisie par l'entreprise) à son ciojnont et/ ou ses enfatns :
(Le salarié décide d'étendre la cteourvrué dnot son epnerrsite le

fiat bénéficié de façon oibaitolrge à son cijnnooit et/ ou ses etnfans ? cteouvurres facultatives)

	Régime de bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cojnnot et assimilé	1,32 %	1,91 %	2,44 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

? Eoxisentn de la cuevtuorre à un naeviu supérieur :
(Le salarié décide de pdrenre un naeviu de cvorteuvre supérieur

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 lacol 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 %

? Eonisxten cnoijont et/ ou ses ennfats :
(Le salarié décide d'étendre la cvorertuue dnot son etsprenire le

fiat bénéficié de façon ogiialbotre à son conoijnt et/ ou ses eanntfs ? crreuvtoeus facultatives)

	Régime de bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cijonont et assimilé	0,79 %	1,38 %	1,91 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

? Exnseoitn de la cruvteuoe à un nveiau supérieur :
(Le salarié décide de pnrede un nviaeu de crevtuore supérieur

au nivaue ogtloirabie d'entreprise et éventuellement d'étendre la gtairane 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 csiottaion du salarié suel snot pirs en cagrhe par l'employeur sur la « bsae mumiinm covlnlnntnoee ».

Les coatnotiiss detis « oplotn 1 » et « ootpn 2 » s'ajoutent à la ctsitoiaon de la bsae miumnim cenivnloeltnone obligatoire. Elels pneeuvt être :
? siot à la cgrahe elscxviue du salarié ;
? siot réparties etrne l'employeur et le salarié conformément aux dopssoiitniis de l'acte judqurie iitsnuntat ou mnodifiat les gnaraaits clvlietoecs dnas l'entreprise.
S'il le souhaite, et à sa chrage exclusive, le salarié puet étendre le bénéfice du régime pinoesroefnsl aux mrmbees de sa faimlle en sicorusanvt aux eenixsnots fvlaucitetas puor le même nveiau

de gitarane dnnot il bénéficie : siot le « régime de bsae » canttisount le miniumm conventionnel, siot l'« oioptn 1 » ou l'« ooipn 2 ». Les cnsiatotios mentionnées s'ajoutent à sa cotisation.

2. ? La csiaotoitn aux garnitaes du régime poseoneisrnl de santé puor les acnenis salariés et bénéficiaires visés par les alteciris 7.5.2.1 et 7.5.3 est égale à :

Régime général

a) Retraités :

	Régime bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	1,84 %	2,68 %	3,41 %

Si le salarié aaivt étendu la cuotrervue otorialibge du salarié (choisie par l'entreprise) à son ciojonnt et/ ou ses ennatfs :

	Régime bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cjonot et assimilé de retraité	1,98 %	2,86 %	3,66 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

b) Loi Évin non retraité :

	Régime bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	1,59 %	2,31 %	2,95 %

Si l'ancien salarié aviat étendu la cotuvrerue otgirliaboe du salarié (choisie par l'entreprise) à son cnjnioot et/ ou ses etnfans :

	Régime bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cnoojint et assimilé	1,71 %	2,47 %	3,16 %
Facultatif enfant	0,74 %	1,09 %	1,29 %

Régime local

a) Retraités :

	Régime de bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	1,11 %	1,95 %	2,68 %

Si le salarié aviat étendu la cevutorure oaoiltibgre du salarié (choisie par l'entreprise) à son cjnooint et/ ou ses entanfs :

	Régime bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cnojinot et assimilé	1,18 %	2,06 %	2,86 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

b) Loi Évin non retraité :

	Régime bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Salarié suel en obligatoire	0,96 %	1,68 %	2,32 %

Si le salarié aivat étendu la cvuortree oatoilgbre du salarié (choisie par l'entreprise) à son cjoinnot et/ ou ses etfnans :

	Régime bsae conventionnelle	Option 1	Option 2
Facultatif cnojnoit et assimilé	1,02 %	1,78 %	2,47 %
Facultatif enfant	0,44 %	0,79 %	0,99 %

Les casotniitos susmentionnées snot à la cahgre des pnroeness satnuohiat bénéficier du mtnaien des gitaenars du régime. Elels pueevnt bénéficier auprès de l'organisme recommandé d'un fenmnaient au tirt de la solidarité du régime prsnioesoenfl de santé.

3. ? Mieanitn des tuax de cotisations

Les tuax de cttnaoioiss du présent aicltre snot mnneautis puor une durée de deux années himors en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou désengagement de la sécurité slcoiae vnenat midofeir les ciiodntns d'équilibre du régime poenorisefsnl de santé.

À l'issue, les catoniistos snot révisables chaque année par

arcocd paiartrie dnas les litmeis prévues par la loi.

7.6.2. ? Atiseeste de caucll des cotisations

Les cnoasottiis snot exprimées en pcgotruenae du pnflod menusel de la sécurité sioclae (valeur ianviictde puor 2015 de 3 170 ?).

7.7. ? Règles rlaeevits à l'instauration du régime poernnsfseoil de santé en ftcnoion de la stutioain de l'entreprise

Tous les salariés criopms dnas le cadre cleticlof défini à l'article 7.3 doivent, à la dtae du 1er janiver 2016, bénéficier des gianreas prévues à l'article 7.4.

À cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au présent accord le 1^{er} janvier 2016 à l'obligation d'assurance (mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entrent en vigueur à cette date.

Le choix de l'organisme recommandé visé à l'article 7.8.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des dispositions du régime professionnel en matière de couverture sociale : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non cotisés ?

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent engager d'assureur ni modifier le contrat conclu avec les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de soumission aux vérifications visées à l'article 7.11.

7.7.1. ? Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

Lorsqu'aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, au moins, l'ensemble des dispositions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise engage des salariés supérieurs en tout ou partie à ceux définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les garanties santé et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité.

7.7.2. ? Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

En présence d'une couverture santé antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux dispositions du régime professionnel de santé.

À ce titre, il devra notamment vérifier à ce que :

? chaque salarié mis en place dans l'entreprise soit supérieur ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;

? la participation patronale au régime incombant à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « Base minimum conventionnelle obligatoire » pour le salariéuel ;

? le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les acides de solidarité spécifiques ;

? les cotisations de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les salariés seont au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

7.7.3. ? Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

En présence d'une couverture antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux dispositions du régime professionnel de santé (art. 7.7.2) et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. ? Le contrat conclu par l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, de présence d'affiliation) ;

2. ? La couverture doit être assurée et rassemblée selon les définitions du régime professionnel de santé ;

3. ? La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1^{er} janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord.

S'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 50 %.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même mesure que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, ceux-ci peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des dispositions antérieures au vu des dispositions du régime

professionnel.

7.8. ? La maïalitsutuo professionnelle(1)

7.8.1. ? L'organisme recommandé pour la couverture professionnelle

L'organisme recommandé pour l'assurance des salariés frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale Malakoff Médéric Prévoyance, dont le siège social est à Paris (75009), 21, rue Lafitte.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des obligations du présent accord, ce qui entraîne notamment la conséquence suivante :

? il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne participent pas auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux dispositions du régime professionnel de la branche.

Malakoff Médéric Prévoyance est choisie pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des prestations sociales, le fond de solidarité défini à l'article 7.10.2.

7.8.2. ? Durée et conditions de réexamen de la couverture professionnelle

L'organisme est recommandé pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire de branche, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1^{er} janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en restant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de participation des salariés et à une mise en conformité au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1^{er} janvier 2016 du présent accord.

7.8.3. ? Compétences de résultats et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après satisfaction des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettent d'établir les compétences de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé doit également, pour approbation par les parties sociales, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans son rôle de suivi du régime, la commission paritaire veille notamment à :

? l'application et l'interprétation du présent accord impliquant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions celerotucats ;

? l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintien de celle-ci ;

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 élargie accordée dans les conditions suivantes :

1° Sans condition d'ancienneté :

- ? quart de jour pour le mariage du salarié ou pour la naissance d'un enfant civil de solidarité ;
- ? trois jours pour chaque naissance successive 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 enfant ;
- ? trois jours pour le décès d'un conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ? deux jours pour le décès d'un enfant ou d'un conjoint ;
- ? trois jours pour le décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans et dont le décès est dû à une maladie ou à un accident de travail ;
- ? trois jours pour le décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- ? trois jours pour le décès du père ou de la mère ;
- ? trois jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- ? cinq jours pour l'annonce d'un enfant handicapé, d'une pathologie chronique nécessitant un traitement thérapeutique ou d'un cancer.

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

- ? présélection médicale : 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 salarié ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Les jours de congés mentionnés au présent article sont des jours ouvrables.

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

Article 11 - Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des autorités représentatives, des services du 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 est transmis 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 18 janv. 2024

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la construction métallique (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, ganerie et bœrlas en cuir (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33(1) du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des institutions 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 stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de la construction métallique et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mixte en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de statuts communs au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de conclure des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de définir d'une annexe spécifique au champ d'activité de la construction métallique, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 30 octobre 2023, à l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles de la branche maroquinerie ont été conviées.

Le présent accord, conclu au terme des discussions qui ont ainsi été menées, vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sectorielles nées de l'indemnisation des salariés en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de maternité, ainsi qu'à préserver les régimes complémentaires de retraite, de prévoyance des risques lésés et de remboursement de frais de santé qui existent au sein de l'ancienne branche professionnelle de la construction métallique, afin d'éviter des situations de rupture de diodes particulièrement préjudiciables pour les salariés concernés.

Il a donc été décidé de recueillir les avantages sociaux susvisés, au bénéfice des salariés relevant du secteur de la construction métallique, dans des conditions et termes identiques à ceux qui étaient en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.

(1) Article L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? art. 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif rattachant le champ de compétence existantes, les institutions existantes ou à créer, y compris la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des institutions communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut mettre en place des institutions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la représentation des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les institutions de la branche issue de la fusion ou du regroupement 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 acrocd s'applique aux elpmoyerus et aux salariés des erentpess et établissements reanevt du répertoire des métiers :
 ? exerçant sur le toreirirte français y compris dnas les DOM ;
 ? anayt une activité de cirondonere mutlvicrseie anlaasrtie classée dnas la nlaencomtrue NAF suos les coeds 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 enteirspres prévues à l'article 1er du présent acocrd veensrt une ciotnr boutin de 0,15 % du mtanot de la masse siraallae saenvrt d'assiette à la cnotirtiobun du fainmencent de la fomroatin peoforeslinnlse continue, destinée à arsuser le fenincemnat du dliagoue social.

Cette coituinbortn est recouvrée en même tepms et dnas les mêmes cdiitnnois que cllee affectée au fenecminnat de la formaiotn pnerssnnliefole cunointe et fiat l'objet d'une comptabilité séparée.

Le mnntoat de la cctelole est mutualisé au paln ntaianol et réparti comme siut :
 ? une prat A, à hueutar de 0,08 % au naveiu insrsotrnnoeepfil national, à prat égale etnre les oanotsagnirs d'employeurs et les ontgsnaioaris siedaclyns de salariés runneceos représentatives au snes du cdoe de tiraval ;
 ? une prat B, à huauter de 0,07 % majorée d'un mtonnat fioartifrae de 15 eorus par esritpnree au neviu de la bnrahce ponrfsillseneoe relnveat du cmhap d'application du présent accord, répartie à prat égale ernte les onigiatsnraos sclaeiynds de salariés et les ogiriatanonnss d'employeurs rnceeuons représentatives au snes du cdoe du travail.

La prat des ornaiiangstos sadciylens de salariés est répartie ertne elels comme siut :
 ? Fédération fcore ouvrière Pharmacie-LABM-Cuirs-Habillement : 3/13e ;
 ? Fédération des seivercs CDFT Pôle cmmrecoe HETUACIX : 3/13e ;
 ? Fédération Textile-Habillement-Cuir CGT : 3/13e ;
 ? Fédération française des sadtincys chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC : 2/13e ;
 ? Fédération nnaaltioe atgrnriaaoilmee cuirs et peaux CFE-CGC : 2/13e.

Article 3 - Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre
En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Les oonsaraignits scnedalyis de salariés et les oaiasnrtonigs poselfoneslenris d'employeurs useliintt lures rruesscos conformément aux dssopiiniots des ailtcers L. 2221-1 du cdoe du travail.

En ce qui cnrconee la prat salariale, les otansirngaios snycedails de salariés uelsintit lures rresuesocs :
 ? en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord, dnas les négociations piaiaetrss de brnchae ;

? en développant, en ccioonartetn aevc les ogaitoainnrss perleionsnofsels d'employeurs rlnevat du présent accord, l'information et la siibaetnsoilsin des salariés sur les dtoipinissos citeelnolnrvones qui ont été négociées dnas le cmhap d'application du présent accord.

En ce qui corcenne la prat employeurs, les oitsanaringos plirnoenolesefss d'employeurs uetliinst lerus rerecosuss en pateetnmrt à la bcnhare pnllfeionossree d'être au nvaieu nointaal une sutructre de réflexion, d'anticipation, de cntioecopn des dpsiostoniis cilleeonnonvtns aelbclapips aux ereesitpnrs iselnucs dnas le cmhap d'application du présent accord, d'information, de cesniol et d'accompagnement des chfes d'entreprises artisanales.

Ces actions, en cnroiatocetn aevc les osraagtiinons syndicales, peeuvt ntammeont perrtente :
 ? d'informer et de ssesbliineir les cfehs d'entreprises à la gstioen des rscsueeors hmaeinus (prévisions des pseeetrcvpis d'emplois, évolutions des bsiones en compétences et en qtlafacoiiuin ; aménagement et réduction du tpmes de travail, hygiène, sécurité, et coodiitnn de travail, accmmegeanapot des chefs d'entreprises dnas l'élaboration de leurs aniôts de formation, tsoarmsisnin d'entreprises ?) ;
 ? de trouver, des sntuiolos en cionrtceotan aevc les oirgntsniaoas snilcadeys de salariés, aux difficultés de rrenctemuet en améloration nmtaneomt la cnainacosnse des jeenus et des dreanmueds d'emplois sur les métiers de la bachnre ;
 ? de vesilaror ces métiers en cectionrotan aevc les osrtnagianios seyalnicds de salariés ;
 ? d'étudier au naveiu ntoiaanl des sontlouis adaptées puor fieaitlcr le rpmecelmanet des salariés pratis nneamomtt en formation, en représentation.

Article 4 - Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord
En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Les ctbiuinrootns destinées à finencar le dailugoe saioicl snot collectées par l'association puor le dgouaile soiacl dnas la cnrndoeoire mlivircstue artisanale, « ADMCSA » créée à cet effet.

La prat A visée à l'article 2 du présent aoccrd est reversée à l'association piaritare ilroeoifenlrssntpene nlaitaone puor le développement du dgiluoae socail dnas l'artisanat.

La prat B prévue à l'article 2 du présent aocrcd est conservée par l'association « ACMDSA » qui est noatmemnt chargée de pvoecierr et de reiretdbiusr les fdons perçus au ttrie du développement du doiuagle sicoal dnas le cahmp d'application du présent accord.

Elle est composée de :
 ? au tirte des salariés, d'un membrbe tlutiirae et d'un mrembe suppléant puor cacnhue des oaiosagtninrs snaliyedcs de salariés nationales, rcuonnees représentatives, stginaerias du présent aoccrd ;
 ? au ttrie des employeurs, d'un nmrobe de représentants des ongaitainsors pirfenoneslleoss de la bahrcne runencoes représentatives ielnucss dnas le chmap d'application du présent accord, égal au nmorbe taotl de représentants salariés.

Elle est chargée aenlnueenlmt :
 ? de prvieecor au paln ntanaiol les rreesocrss collectées au trite de la prat B prévue à l'article 2 du présent acrcod ;
 ? de répartir, après déduction des frias de gestion, les rroesseucs collectées au titre de la prat B selon les modalités définies à l'article 2 du présent arcocd ;
 ? de s'assurer de l'utilisation des fonds ansii 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 aroccd est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il porrua être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord free l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des onioagisntras représentatives, des sreviecs du mitnisre chargé du tvaarl et du secrétariat-greffe du ciesnol de prud'hommes.

Il eertnra en viuguer à la dtae de son dépôt.

Le présent acocrd srea communiqué aux ernsteepirs par ciueorrr électronique. Il aeitnrardppa à l'entreprise de le dseufifr à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, solen ses modalités habituelles.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 janv. 2024

Par arrêté du 23 janvier 2019, le cmahp d'application de la ceoovnnntin civlcolete nnatiolae (CCN) de la cnoneiorrde multcivresie (IDCC 1561) a été fusionné aevc cleui de cnotnivoen cicoltvee naontlaie des idrniutess de la maroquinerie, des aieclrts de voyage, chasse-sellerie, gairnee et bercaetls en ciur (IDCC 2528). Conformément aux dionstioipss de l'article L. 2261-33(1) du cdoe du trvaal ci-après, cette fuison des cphmas d'application entraîne l'obligation de mettre en plcae des sinutaitplos comneums dnas un délai de cniq ans à coptemr de la dtae d'effet de la fsuoin ou du regroupement.

Pour autant, et aisni que l'a rappelé le Cneiosl cootunitteinnl dnas sa décision du 29 nvrobre 2019, ces dpiintossios ne fnot pas otasclbe au mitenain ou à l'adoption de sitioatlupns spécifiques régissant des sniaiotuts distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rpacmenerhopt les oaraonngtsiis sdecalniys et psisnloferenoels représentatives de bhanecrs de la coineronde melrvuitcsie et de la mrqnuriaoiee ont colcnu le 19 décembre 2019 un acocrd meanttt en plcae une CPNPI commune.

Cet acrcod prévoit l'ouverture de négociations destinées à pnverair à la définition de spltoutainis cmmonues au chmap fusionné anisi qu'au ctoennu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord retilaf à la CNPPI prévoit la possibilité de manntiier des spécificités seelelitcors pnedant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dnas ces conditions, que les ptraeis au présent acocrd ont souhaité se rernoentcr aifn de conenivr d'une anxene spécifique

Accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFCM ; FFM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; Fédéchimie FO ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2023

Il a été connevu ce qui siut après ccitaovnon de l'ensemble des oansnairgtios csaomnopt la coomismsin pirtariae penrtmnaee de négociation et d'interprétation de la bcrnahe mrqaeiinruoe rrrupogeat les fédérations représentatives de la maroquinerie, de la tnirneae mégisserie et de la cnoenorirde multiservice, le présent acocrd s?appliquant seoln le cmhap d?application défini ci-après psuuiqe dnas le cxtxneoe de la fsuion des cntvinooens collectives, il y a une sleue bharnce et toris secteurs.

au camhp d'activité de la condionrere multiservice, lros de la réunion de la CPPNI élargie de la bnhcrae mquierranoie du 20 décembre 2023, à lqaluele l'ensemble des onaigroiatnss snyaicdels et patlnroaes de la bharnce mianreoiruqe ont été conviées.

Les eenrrstpies artsaainels de la coedninrroe msileurvrtice snot composées en meonyne de 2 salariés et le chehf d'entreprise traliatve le puls suvenot aux côtés de ses salariés dnas une activité similaire, asusi une frmoe de dagiuloe saoiel dnas ces erenrptesis se fiat deeiectmrnt et qeinoudenntemit etrne le chehf d'entreprise et ses salariés.

Toutefois, la complexité caotissrne du dorit du tviaral et de la fmooiartn pnsresnloefoile anisi que la nécessité d'adapter les mdoes d'organisation du trvaal 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 meuix adaptées aux bniesos des enresrpetis asaleirtnas et de leurs salariés.

C'est pourquoi, les piaeterrans sauocix décident de rnocfreer le duaolige siaocl dnas le scueetr aaarsintl aifn de felciaitr la ctorntiocaen et la négociation ernte les oaniatsiorgns sicanldyees de salariés et les ongasiotniras plsfefonrleneos d'employeurs icseluns dnas le champ d'application du présent accord.

Il est dès lros prau iniessabpldne de dneonr 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 arcru de svuii des aocdcrs au prioft des estrrpeines et des salariés de la bnrhace professionnelle.

(1) Aitclre L. 2261-33 ? Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ? art. 25 (V)

En cas de fsuoin des cmahps d'application de prseuulis cveonninots cetivlelocs en aitpclaopin du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de councolsin d'un arccod cletilocf ranrugoept le champ de peulrsius cinntnvooes existantes, les santliptouis cnoetontlevniels alleipbcas anvat la fioun ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situtoanis équivalentes, snot remplacées par des snlpiaoitus communes, dnas un délai de cniq ans à cpemtor de la dtae d'effet de la fsoiun ou du regroupement. Peadnnt ce délai, la brachne isuse du rpegemornuet ou de la fsuoin puet mtaiineir puislures coieotnnnvs collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la rcrruaetsttoun des beahcrns professionnelles, les différences tporeaierms de taniemtrrt ernte salariés résultant de la fsuion ou du reergmopneut ne pveneut être unteelmit invoquées pnaednt le délai mentionné au periemr alinéa du présent article.

À défaut d'accord ccolnu dnas ce délai, les sipatniltous de la cnvieoontn cievltcloe de la barchne 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 quequeels gourpes aaynt une ereugnre internationale. La diversité de ce tsisu économique est le reflet de la diversité de ses métiers cmmo la maroquinerie, la ginairee en pasnsat par la sellerie, le beaalrct 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 mégisseries 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 afitcs(1), culei des ciurs et pauex evrionn 2 000 salariés(2), cleui de la cdnreoonie mtvrluieecse envrion 2 500 salariés.

Ces entreprises, dnas luer diversité, ont des points connums : ce snot des enrsprteeis dnot le tavaral ddmneae un vari savoir-faire.

Les acreitls fabriqués snot des scas à mian et de la pittee maroquinerie.

Les cruiss pouritds snot utilisés puor la maroquinerie, la chaussure, la ganterie, l'habillement, l'ameublement,

Conformément aux dispositions légales, les acteurs de la branche de la maroquinerie ont procédé à la négociation collective qui leur incombe. À l'issue de cette négociation, le présent accord a été conclu sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et ce, afin de répondre aux enjeux rencontrés dans ces secteurs d'activité. Il prévoit également la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Parmi les salariés du secteur de la maroquinerie, la part féminine des effectifs se situe autour de 75 %⁽³⁾.

Pour le secteur des cuirs et peaux, la part féminine des effectifs se situe autour de 34 %⁽⁴⁾.

Pour le secteur de la confection multiservice, la part féminine se situe autour de 30 %.

Ainsi, les partenaires sociaux ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans les industries de la marroquinerie et la représentation majoritaire de la population féminine dans les industries des cuirs et peaux et dans le secteur de la confection multiservice.

Dans le secteur des industries de la maroquinerie, il a été constaté que 87 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes, dans le secteur de la confection multiservice, par des hommes (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 dans le secteur de la confection multiservice et s'ils sont choisis.

Cependant, ces mêmes partenaires considèrent que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; que le fait que certains emplois soient plus féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

En application du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord 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 conviennent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération ou bien des conditions de travail. Une bonne culture d'entreprise est la vie professionnelle et la vie personnelle contribuent aussi à une véritable égalité et mixité professionnelle.

(1) Données Agirc-Arrco.

(2) Scurio OPCO2i.

(3) Rpopart : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche marroquinerie réalisée par « Gnaries d'égalité » et « Cteens Rseuoecrs Dretch Idée » ? Mai 2019.

(4) Rporapt annuel de Brnhae 2022.

(5) Rrapot : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche marroquinerie réalisée par « Geinars d'égalité » et « Cretens Rsrseueocs Dcreith 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, alcrts de voyage, chasse-sellerie, gainerie, baeeltrs en cuir nmrolemeant visées par la nrmalmentee de l'Insee sous le numéro : 1512-Z et s'applique (à l'exclusion des entreprises en cuir, aietrls drives en cuir à ugaess techniques-semelles et taonls en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des faibctonairs visées sous ces rubriques sont notamment :

- ? acitres de bureau ;
- ? atliecrs de cahsse et pêche ;
- ? areitcls pour cneih et chtas ;
- ? arcleits de sellerie-bourrellerie ;
- ? airtcls de slierlee automobile/marine ;
- ? attaché-case ? ptloie csae ;
- ? baudriers, équipements militaires, curinetes cuir ;
- ? boîtes et coffrets en cuir et atreus objtes habillés de cuir ;
- ? beaeltrs pour mtonre ;
- ? clrbetaas ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cfeis ;
- ? étuis dviens de ptitee marionuqreie ;
- ? étuis spécifiques jumelles, arpieapls de phigoropathe ;
- ? mellas ? ceiannts ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? pleueoteifrs ;
- ? porte-monnaie ? bseuros ? porte-billets ;
- ? potre hbtias ;
- ? scas dames/fillettes ;
- ? scas hommes ;
- ? scas de sport ;
- ? scas de vgyoae ;
- ? scas spécifiques photo, auevsouidl ;
- ? seahcocs pour ceylcs et mcetoclys ;
- ? serviettes, porte-documents,
- ? teoursrs de totietle ;
- ? tussroes de pitete muneqrraiioe (maquillage, manucure, couture) ;
- ? teossrus d'écoliers ;
- ? velasis ;
- ? 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, airtcls de voyage, chasse, sellerie, gainerie, breatlecs en cuir d'une part et celle de la gietnre de paeu (entreprises répertoriées sous la ntncuolemrae NAF 1419Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des cpahms conventionnels, JO du 10 mai 2017). Le présent accord s'applique donc aux entreprises qui appartiennent à la CCN de la gtraenie de paeu (IDCC 354).

Le présent accord s'applique également en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux (IDCC 207) naemonelrmt visées par la nrmalmentee de l'Insee sous le numéro 1511Z mais pas exclusivement.

Le présent accord s'applique enfin en France dans l'ensemble de la confection multiservice (IDCC 1561).

Article - 2. Objet de l'accord : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2023

Les différents signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes dans les rôles traditionnels et ceux liés au travail, car pour eux il s'agit d'une question d'équilibre social.

L'égalité préférentielle entre les femmes et les hommes est un véritable enjeu de la part des pouvoirs publics qui relève d'une démarche globale de responsabilité sociale des entreprises et qui doit s'inscrire tout au long des parcours professionnels.

Le présent accord porte sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de traitement tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'application des présentes dispositions doit permettre d'aider les entreprises, dans le cadre des dispositions légales applicables selon leur effectif, à élaborer le contenu de leur propre accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions au travail, ou à défaut de conclusion d'un tel accord le contenu de leur plan d'action, en leur permettant de mieux dans ce cadre des objectifs d'action, dans le but d'assurer l'égalité professionnelle au sein de leur entreprise et remédier aux inégalités qui pourraient être constatées.

Afin de concrétiser la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise (art. L. 2253-1 du code du travail) et les obligations légales et réglementaires (art. L. 2242-1 et suivants du code du travail ; article R. 2242-2 et suivants du code du travail), les entreprises doivent mettre en œuvre au minimum les dispositions du présent accord, pour les 3 ou 4 domaines d'actions (parmi ceux rappelés à l'article 4 ci-après) retenus dans leur accord ou à défaut dans leur plan d'action en fonction de leur effectif étant entendu que les dispositions sur la rémunération effective doivent être prises en compte par les entreprises d'action retenus.

Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours sous réserve de leur conclusion et à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie, à l'accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'industrie des cuirs et peaux, ainsi qu'à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle dans le secteur multiservice. Afin de permettre d'un texte unique, le présent accord se substitue 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 sein des entreprises des industries de la maroquinerie, le constat est le suivant : il existe une présence importante des femmes au sein des effectifs (environ 75 %). La présence des femmes est importante à des postes d'ouvriers ou d'employés, elles occupent 83 % de ces postes tandis qu'elles occupent 46 % des fonctions supérieures des entreprises. Les hommes occupent, quant à eux, davantage de postes de cadres et d'ingénieurs au sein des entreprises de la branche(1).

De façon plus précise, il est constaté que les postes dans lesquels la présence des femmes est plus marquée sont la production, les ressources humaines, l'administration, le secrétariat ainsi que la vente, tandis que les hommes sont majoritairement affectés à des postes de logistique, entreposage, maintenance des équipements et informatique.

Au sein des entreprises des industries des cuirs et peaux, le constat est le suivant : il existe une présence accrue des hommes au sein des effectifs (environ 66 %). La présence des hommes est plus importante si l'on considère les postes d'ouvriers (spécialisés à hautement qualifiés) où ils occupent près de 70 % de ces postes.

De la même manière, ils occupent environ 60 % des fonctions supérieures des entreprises.

Les femmes occupent des postes plutôt qualifiés, répartis à égalité avec les ouvrières spécialisées, les employées, les TAM et les cadres au sein des entreprises du secteur.

Plus précisément, il est constaté que les postes dans lesquels la présence des femmes est plus marquée sont, les ressources humaines, l'administration, le secrétariat ainsi que la vente, tandis que les hommes sont majoritairement affectés à des postes de production, logistique, entreposage, maintenance des équipements et informatique.

Au sein des entreprises de services multiservice, le constat est le suivant : que ce soit les TPE ou les PME, il existe une présence accrue des hommes au sein des effectifs, 70 % et 30 % de femmes.

Les femmes et les hommes occupent des postes similaires à quelques exceptions près concernant l'administration, le secrétariat des PME par des femmes.

La majorité des postes des femmes et des hommes se situent dans les postes de production de la catégorie ouvriers. 70 % sont des ouvriers, 15 % des employés, 3 % des TAM, 4 % de cadres et 8 % d'autres dirigeants.

Pour répondre aux enjeux d'égalité professionnelle, les parties s'engagent, dans la mesure du possible, à collaborer sur ces thématiques en fonction de l'actualité.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre une campagne d'affichage qui traitera en avant la mixité de tous les métiers présents dans l'entreprise, à titre d'exemples mettre en place un label égalité professionnelle, désigner un référent égalité professionnelle au CSE en charge permanent de suivre la mise en œuvre de l'index égalité professionnelle, d'élaborer et de piloter le plan d'action mais aussi de promouvoir la mixité ou d'organiser des réunions du personnel en faveur de la mixité.

Les difficultés relatives à l'application de l'égalité professionnelle sont examinées au sein des CSE.

Enfin, les parties s'attachent, au regard de la situation d'emploi au sein de la branche, à inscrire l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois lorsqu'ils en ont l'opportunité la plus nécessaire de réviser les classifications.

(1) *Rapport : Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche maroquinerie réalisée par « Grenias d'égalité » et « Centres de Recherche Durable » ? 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 parties s'accordent à ce que l'ensemble des processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en raison de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale conformément au principe de non-discrimination.

Il est ainsi rappelé que les critères de recrutement doivent être basés sur les compétences et les qualifications des candidats.

En d'autres termes, l'employeur ne pourra refuser d'embaucher

une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale du candidat ou tout autre considération sans lien avec les compétences du candidat, conformément au principe de non-discrimination. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Conformément à la législation en vigueur, les offres d'emplois ne peuvent mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale.

De même une neutralité est de rigueur dans la gestion de l'offre d'emploi proposé, ceci afin de favoriser la mixité des emplois et de permettre aux candidats de s'identifier et se présenter sur le poste (exemple : écrire « Recherche piqueur/ piqueuse » plutôt que d'utiliser h/ f qui met en fait l'annonce au masculin comme par exemple « piqueur h/ f »).

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence des femmes aux postes moins qualifiés, les entreprises de la métallurgie ne tentent pas de réduire ce phénomène par le recrutement des femmes à des postes moins qualifiés, voire par le recrutement d'hommes aux postes moins qualifiés.

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence d'hommes aux postes moins qualifiés, les entreprises de la métallurgie ne tentent pas de réduire ce phénomène par le recrutement d'hommes à des postes moins qualifiés, voire par le recrutement d'ouvrières aux postes moins qualifiés.

Pour répondre au constat selon lequel il y a une forte présence d'hommes, et que les femmes occupent majoritairement les mêmes postes que ces derniers, les entreprises de métallurgie ne tentent pas de réduire ce phénomène par le recrutement d'ouvrières à ces postes.

Le recrutement est également l'occasion de développer la mixité dans les entreprises et ce à tous niveaux. Il est ainsi demandé aux différents partenaires auxquels les entreprises font appel (France Travail, agence de recrutement, CAP emploi, entreprise d'insertion ?) ou lors du processus auprès des écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats à un poste de maroquinier/ maroquinière, à plein équivalent, une part significative d'hommes (pour les emplois réservés) et vice-versa.

Dans le secteur des industries de la maroquinerie, il est également constaté que les femmes sont majoritairement concernées par des CDD ou des contrats à durée déterminée (1).

Dans celui des cuis et peaux, il est constaté que ce sont les hommes qui sont majoritairement concernés par des CDD ou des contrats à durée déterminée.

Les entreprises des deux secteurs s'engagent ainsi à faire progresser la représentation équilibrée des femmes et des hommes respectivement sur tous les types de postes et tous les types de contrat.

Les entreprises sont également incitées à mettre en œuvre des mesures (référent, voie d'affichage ?) permettant aux salariés de connaître la représentation au sein des différents métiers et les opportunités d'emplois qui sont disponibles.

Enfin, les entreprises peuvent mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité professionnelle auprès des équipes de recrutement.

b) Formation professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle. L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

D'après l'étude précitée de mai 2019(2), il est constaté, dans les industries de la métallurgie que les femmes accèdent à des formations afin d'acquérir un savoir-faire lié à la production de produits réalisés par les entreprises de la métallurgie sans voir leur niveau de qualification supérieur à celui qu'elles possèdent

que les hommes, souvent des cadres, ingénieurs ou techniciens de maîtrise, participent à des formations afin d'accroître leurs compétences dans un domaine spécifique, leur permettant d'acquérir un niveau de qualification supérieur.

Il est constaté dans les industries des cuis et peaux que les femmes accèdent à des formations dans des professions différentes de celles des hommes(3).

Les femmes représentent environ 1/3 des effectifs bénéficiant des formations professionnelles (ou diplômées s'y rattachant) qui se répartissent de manière égale entre les ouvrières et les employées.

Elles représentent plus de la moitié des effectifs bénéficiant des formations d'apprentissage qui sont principalement sur des thématiques de commerce, vente, métiers et spécialités et qui se répartissent principalement chez les cadres.

Elles représentent aussi près de la moitié des effectifs bénéficiant des formations de qualification et environ 2/3 des ouvrières.

Elles représentent enfin, près de la moitié des effectifs bénéficiant du plan de développement des compétences, où chaque catégorie professionnelle est concernée dans les mêmes proportions.

Les entreprises s'engagent à mener des actions de formation sur les différentes formations, selon une certaine périodicité.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour servir une formation dans le cadre de la période de formation professionnelle et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de congé de soins ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures de travail au titre du compte personnel de formation (CPF) intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

Afin de favoriser un accès plus égalitaire à la formation en favorisant l'accès à la formation des femmes tout en favorisant l'équilibre vie professionnelle et personnelle, la branche de la métallurgie pourra mettre en place une information/cautionnement auprès des entreprises dans le but de faire la lumière sur les freins spécifiques à la formation des femmes.

Enfin, les entreprises visent à garantir aux salariés à temps partiel un temps de travail équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités d'accès à la formation professionnelle.

c) Développement de carrière et professionnelle

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilité. Le chef d'entreprise pourra alors à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

Les entreprises peuvent également mettre en œuvre des actions de développement de carrière en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à favoriser les évolutions de carrière des femmes vers des postes à responsabilités en mettant en œuvre des actions particulières aux possibilités de formation des salariés, en particulier en matière de formation continue.

Par ailleurs, les entreprises visent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés de soins soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

C'est ainsi qu'en retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, la salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

En cas netmnoat d'évolution des outils ou des techniques, l'employeur easgnvie avec le salarié des aioncts de ftrmoiaon de remsie à nviau ou d'adaptation à un nuaoevu poste de trvaail aifn de fleactiir son roteur à l'activité professionnelle. Le salarié puet dameednr à bénéficier d'un etrietnn peoifsoensrnl dnas les duex mios qui senivut la rpeisre eteffvcie du tiarval aifn de préciser avec l'entreprise son ooititanren professionnelle.

Lors des fniartormos managériales, les esneprirrets venelilt à intégrer la qoiesutn de l'égalité professionnelle, noetmmnat en matière de pooomrtin et de ctodonnii de travail, dnas le but de foevrair l'évolution des mentalités et des pratiques.

Enfin, les esrrpteenis veienlilt à gnraitr aux salariés à tmpes ptaeirl un teniaemrrt équivalent à cluei des salariés de même qltoifiuaach et de même ancienneté à temps plien en ce qui cnoenre 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 eesnstiell de l'égalité professionnelle.

Les fmemes oecpunct au sien des eirtepensrs de la bacnhre de la mnurqriaioee des psetos nécessitant un nievau de qtaociafiluim minos élevé et snot mtjaroiraais au nviau des ctanrots de tvaialr 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 cluei des hommes, qlleue que siot la catégorie pslelenosonirfe occupée. Les écarts de rémunération etrne les feemms et les heomms s'accroissent soeln les peosts occupés(4).

Au sien des espnrreries du suetcer des ciurs et peaux, les fmemes opncuet miimaoejntreat des psoets d'un nveaiu de qauciloafitin monis élevé mias en carontt à durée indéterminée. Il en est de même pour les hommes.

Il est constaté que le srlaaie perçu par les fmeems est égal à cluei des hommes, qlleue que siot la catégorie pelfoosreinsne occupée. Les qlueuqes écarts de rémunération esttinxas etrne les fmemes et les hommes, à catégorie pesnflosliernoie identique, se jtiiseufnt sur cnraties pstoes uinqeneumt(5).

Au sien des eesetpripns de la corodnierne misilectrvue les pstoes 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 pisrolofnneslee identique.

L'un des oftceibis de la loi du 23 mras 2006 rlteviae à l'égalité slrlaiaae 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 ttnearemit orairnide de bsae ou mimunim et tuos les areuts aavntgeas en nraute et arcocesises payés dreinteimcet 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, pour des salariés ecfautant 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 eenerrstps d'au mions 50 salariés l'entière nécessité de rtspeeecr les olgobinitas légaes (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 aessurr une répartition équilibrée de chaque sxee pmrai les cdraes dtganiries et mrbemes des iatenscns dirigeantes.

Les eripnerests pourront, si elels le souhaitent, riecourr à une

esiextrpe extérieure pour évaluer les écarts de salaires.

Elles pornruot également seslbnisieir les rlpesnobaeis hiérarchiques sur les oglioitanbs en matière d'égalité sraiaalle aavnt l'attribution des aaingtenomuts individuelles.

Afin de répondre à cet oijectbf d'égalité de rémunération, les ertsnrpiees s'engagent à aruessr dès l'embauche un niveau de sailare et de cslifactioaisn iutnqdiee etrne les femmes et les hmoems se tunravot dnas une siuittaon iquiditene pour un même emploi. Eells s'engagent également à indeeiftir et remédier à tuot écart de rémunération constaté par des mereuss de rattrapage.

e) Attrioalcuin etrne vie pornolsseflinee et vie pnoneelrlse et familiale

Les penaeirtras sucaoix rlpelpaent qu'une bonne airiulotcatn etrne la vie plnloieoessfrne et la vie prsnolneelee cibutrnoe à une mielelrue égalité et mixité professionnelle. Qluele que siot la stiiouatn plnereelonse des salariés nmtmoneat en lein avec les cinotrteans familiales, les epretesirns ofnreft les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

f) Ctndooinis de travail

Les apttros des noelvleus tilcogeeohns pteretment de bénéficier de nlveleuos modalités d'organisation dnas le fnonecoenintmt de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des aconits de formation, msie à diispotion de l'information).

Ces neolulevs tcigheenolos fienclaitt l'organisation de l'activité professionnelle. Les preireaants suoicax slnieunogt ainsi l'intérêt d'examiner, dnas les entreprises, ces nuovaeux mdeos de fcmtninonneot noemmnatt pour éviter des déplacements tuot en préservant le dirot à la déconnexion. Les eepinsrrtes snot également incitées à tneir cmpote des hioerars hebtluas dnas la pcafnaotiilin des réunions.

(1) Rrpopat : Étude sur l'égalité perselnfnlsooie entre les femmes et les hoemms dnas les enseetrrrips de la banhrce moaniquiere réalisée par « Gernias d'égalité » et « Crenets Reoscruses Drectih Idée » ? Mai 2019.

(2) Raroppt : Étude sur l'égalité peerssfinolone entre les femmes et les hemoms dnas les eertpersnis de la brchnae muognieriare réalisée par « Gearins d'égalité » et « Ceetnrs Rescsruoes Decitrh 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 eprtssneres de la bcrhnae miraeonqriue réalisée par « Ganires d'égalité » et « Cenrets Roueacsrses Dtriech 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 epretensriss et de pndrere en cmotpe les ctrtnnieoas failelamis de cetrians salariés aifn de firaesvor l'articulation vie professionnelle/ preltnsloee et familiale, il est prévu ce qui siut :

Les eertprnseis deorvnt obligatoirement, suos réserve des ciaetotnns de continuité de l'activité, aménager l'horaire le juor de la rentrée siaorlce unmeqieut pour 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 taviarl fixé pour déposer son ou ses enanft (s) à l'école le juor de la rentrée, les eispeterms dvenort lui adocrecre 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 tepms de reratd proorunt être étudiées au naievu des entreprises. Les modalités d'aménagement d'horaire srnoet covnnuees par accrod etrne l'employeur et le salarié parent. Dnas l'hypothèse où le salarié pnreat déposant ses

enatfns fiat fcae à duex juors de rentrée différents, la présente dspotisoïn ne s'applique qu'à un suel jour.

En outre, en cas d'horaire fixe pour l'ensemble du posneerl ou pour luer service, les femmes etnncées snot autorisées, à partir du 4e mois de grossesse, attestée par un cifetrciat médical, à quaittr luer potse de tivraal 10 mtnueis avnat l'heure de la sortie, mdii et soir, snas dtoiiunmn de salaire. À cet égard, à cmetopr de sa dtae d'entrée en vigueur, le présent acocrd révisé l'article 22 de la CCN des itrudsinés de la mieeqnrrouae et se stsitubue 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 gessssroe constaté, et cpomte tneu des possibilités de l'entreprise, l'intéressée cersrevona dnas son nvaeeuu poste, s'il est d'un neaivu de quotfaaiiclin moindre, un salaire afférent au potse qu'elle oiucacpt aavnt ce changement.

L'employeur velriela à alquiper les cnisgones du médecin du tariavl du fiat de l'état de goesssre de la fmeme enceinte.

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

L'état de goesrsse ne cttoiunse pas un miotf de licenciement. Conformément à l'article L. 1225-4 du cdoe du travail, aucun eupymleor ne puet rpomre le conratt de tiavral d'une salariée lorsqu'elle est en état de gsoersse médicalement constaté, panndet l'intégralité des périodes de sseiuonpsn du ctoant de trvaial aeeqluulxs elle a driot au trtie 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 ansii que pdenant les dix saïmenes suanvit l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur puet rrpomoe le ctaront s'il jstiufie d'une futae grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de minaietnr ce cntarot pour un motif étranger à la gsrosssee ou à l'accouchement. Dnas ce cas, la rutpure du crtant de taiavrl ne puet pdrnere effet ou être notifiée pednnat les périodes de spsuisonen du catront de tviaarl mentionnées au piremèr alinéa de l'article L. 1225-4 du cdoe du travail.

Pour luer prmrteetee de siaatsfire aux oltnibiaos médicales justifiées par luer état, les feemms eectnines peenuvt bénéficier au curos de luer gossesse d'une aiurooisatn d'absence pour 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 svluelcricane médicale de la gossesrse et des sieuts de l'accouchement.

Ces vtesiis sornet indemnisées sur présentation d'un cfiteicrat médical, sur la bsae de l'horaire moeyn du mios dranut luqeel elles s'absentent, et clea dnas la ltmie du tpems nécessaire.

En cas d'horaire fixe pour l'ensemble du pesrenonl ou pour luer service, les femmes eicenets snot autorisées, à partir du quatrième mios de grossesse, attestée par cfriitacet médical, à qetiutr luer poste de tairval 10 mnieuts avnat l'heure de soître ? mdii et sior ? snas dtnmuoiin de salaire.

La mère aallaintt son eanfnt arua droit, pdnaent 1 an à compter de l'expiration du congé maternité, à s'absenter 1 huere par juor suainvt les dsitonoiisps légales. »

La ponnese salariée cinoojnt de la femme eecnnete ou bénéficiant d'une anssticase médicale à la procréation ou liée à elle par un pctae ciivl de solidarité ou la psrnoene cuncinboe bénéficie également d'une aosartitouin d'absence pour se redrne à qutare de ces enmaxes médicaux oigibolaers ou de ces actes médicaux nécessaires pour cqauhe poocrtole du pcruroas d'assistance médicale au maximum.

Conformément aux ditsioisnps légales en vuieugr les trois premières acneesbs n'entraînent aunuce 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 brancne a un rôle iorpanmt de cosienl et d'accompagnement des esnrrietepts dnas lerus démarches de prévention et acoitn fcae aux souaiints de harcèlement seeuxl et aegisntmess sesetxis au travail.

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 setmrpbee 2018 pour 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 dinpoiitssos du cdoe pénal rvealait au harcèlement sexuel, les aonitcs cteeonseutins cvieils et pénales oertvues en matière de harcèlement sueexl et les coordonnées des autorités et sicrvees compétents (art. L. 1153-5 cdoe du travail) dnas les lieux de tavaril et dnas les luocax où se fiat l'embauche. Le règlement intérieur diot repleapr les dooipsiitsns rlvieetas au harcèlement seuexl et aux aitegessmns sexistes.

Par ailleurs, il est rappelé que « Les pratiques, les coemmrteptnos ou les porops répétés vnasit à mieofdir ou à réprimer l'orientation sulxelee ou l'identité de genre, vriae ou supposée, d'une pnneosse et anyat pour effet une altération de sa santé pghisuye ou mlatene » snot réprimées pénalement (art. 225-4-13 du cdoe pénal).

Au sien des entreprises, il est encouragé à ce trtie de disffeur des otuils de prévention et d'actions crtnoe 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 pour 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 acocrd s'applique aux eenersrptis rniveaet du cahmp d'application défini à l'article 1er à ptairr de la dtae de la signature.

À ctmppoer de sa dtae d'entrée en vigueur, le présent acocrd se sbutsitue à l'accord du 29 jniaver 2018 rlieatf à l'égalité penllnoriossofe et à la mixité enrte les femems et les hoemms dnas les indetrusis de la maroquinerie, à l'accord du 6 ocobre 2009 ritleaf à la mixité et à l'égalité plnnfioesoelsre ertne 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 pfnrenissllooe dnas la cndinreoroee multiservice. Aïfn de dsoesipr d'un texte unique, le présent arcocd se susttubie à ces derniers.

Il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières pour les erpesritnes de monis de 50 salariés ctmope tneu de l'objet de l'accord, suos réserve du rcsept des cnioodtins rqueeiss liées par la loi à des cionoditns d'effectifs. Les epsretriens de monis de 50 salariés snot ttefoiuos incitées à mterte en ?uvre les msruées cntuoeeens dnas le présent accord.

Il s'applique pour 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 pifrelssoelonne entre les fmmees et les hommes, les ptnraeïraes sioucax s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dtiioossipns du présent arcocd au cruos du dierenr 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 eyrupmloes et les pnlneeross crades et non cdears csnteoit à la raiertrte complémentaire sur la bsae des tuax définis par l'AGIRC-ARRCO.

Les aiecrtls 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 roapprt à la ltsie des bénéficiaires définis rsiepeeentcvmr par les aercltis 4 et 4 bis de la covnetnion clloitvcee ntilaonae du 14 mras 1947) s'appliquent rnipmvseeteect aux :
? salariés crdaes dnnot les eplimos snot classés jusqu'au neiaivu VI de la calfosiiacitsn cinnlovontelnee des elmipos (ancien altcire 4 de la cnnoietvon ctivollece notliaane de 1947) définie à l'article 31 de la ceinvnoton cctliveole des Iditenruss de la mnreoiiquare (IDCC 2528) et de l'accord du 4 nobrmvee 2005 (ganterie)(1);
? salariés dnnot les elmpios snot classés au niveau IV échelon 2 de la coasclaisifitn cooenntinenlvle des eiplmos (ancien artcile 4 bis de la cnoteiovnv civlloecte nanlaoite de 1947) au snes de la cslatisofiianc définie à l'article 31 de la civtnneoon cltevcoile des iusritneds de la moqnruairiee (IDCC 2528) et de l'accord du 4 nevrmoibe 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 dsnspiiioots 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 dnnot les eopmils snot classés à ptiarr du niveau III échelon 2 suaf ponesrnel ouvrier.

Le départ et la msie à la rraettie s'effectuent conformément aux diissnotoips du cdoe du travail.

(1) En cas d'évolution des classifications, les nullvoees cinifaiscaolss se sbtnstoeuuir autimqeouatenmt à ces références.
(2) En cas d'évolution des classifications, les nlvleeous ccsiiofntlsaais 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 aiovr 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 conlcu puor une durée indéterminée.

Le présent accrod signé par vioe dématérialisée srea notifié à caunche des otsariigonans représentatives, puor peetmrte le cas échéant, l'exercice du doirt d'opposition.

Sous réserve des dniooiipstss législatives sur l'exercice du driot 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 ieropfnsnnteseoril du 17 nvroembe 2017, le présent aoccrd 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-greffe 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 staiuvns du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dmeadne d'extension dnas les coindnoits fixées par les aitrices 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 aoccrd se fonert dnas les conodiints légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En alpaioptcn des arcdocs ntiniauaox ipfssotlrnoenerines du 17 novrembe 2017 rfaetis à la prévoyance et à la reitarte complémentaire des caders et des non ceadrs et en plutcrieair de l'accord naitanol iorteprenfeoinssnl du 17 nmbveore 2017 raelitf à la prévoyance des ceads qui reeprnd les airtlctes 4 et snuiatvs de la cnoeonivtn cloictvlee nloaitnae de rtaretie et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947 qui a été anisi annulée et remplacée, les petairs cvnineenont ce qui siut aifn d'actualiser les dniiotiossps cllvteenneinoons extnsait à la dtae de snugarite du présent accord.

Il est rappelé que ces adocrcs nautnaoix inlennoersferoiptss ont été cclnous en alipacopitn de l'accord noatnail intsofseienonrerpl du 30 otocbre 2015 qui a mis en pcalle 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 adocrcs naoauitnx inonesfiltresnpores du 17 noembrve 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 cuvurrotee de poeittorcn sliocae complémentaire coiltelcve qui a actualisé les atclries R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du cdoe de la sécurité scoioiae a mneatinu le périmètre des catégories de ceads et de non cdeas 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 ioepeinnrersnstofl du 17 nrbovmee 2017 suos réserve de la viaiaotdln de ces catégories par la cooiissmmn paitrriae rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fiat référence à l'extension à des non-cadres des ditpnssoiis prévues en matière de retraite complémentaire puor des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent aorccd n'a pas voatoicn à élargir ou meoifidr les dotris et ogtaobnilis exttasnis à la dtae de sa signature. Les dosiopiintss du présent arccod n'ont pas puor obejt de miodefir le cetnonu des dnipstosiios adoptées par les esenpretris fainsat référence aux ex acelitrs 4,4 bis et 36 visés par le présent arccod et aeuqlxrs l'accord nnataiol irrstpnnoseefioel visé ci-dessus se substitue, la diraitpsoin de ces aieictlrs 4,4 bis et 36 étant asini actée.

Il est rappelé à cet effet puor l'application de la cnovtoenin cloveclite natniolae des irtndsuies de la maroquinerie, arteilcs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bteaclres en ciur :
? relèvent de la catégorie des ceadrs les salariés cardes dnnot les eplmlois snot classés jusqu'au neaivu VI de la closasciiiftan cnlennvntlioee des eploms ;
? relèvent de la catégorie des TAM les salariés dnnot 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 steecur de la crodeionnre mievrstciule 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 ceadr des esrpirtnes concernées ne reanlvet pas des aelictrs 2.1 et 2.2 de l'accord nitnaoal irnpniereofstnesl 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 ispnoneiroeefsntl du 17 nbovre 2017 pusquie aucun theinieccn et anget de maîtrise n'atteint le cfnioceeift 300.

Par conséquent, pmari les eseirtrepns concernées, les salariés non caedrs concernés par le régime de prévoyance snot les savnutis :
? les salariés rnveleat des catégories ? oevriur ?, ? employé ?, et ? tchiineecn et anegt de maîtrise ? jusqu'au nvaieu IV échelon 1 au snes de la ciiafslscation définie à l'article 31 de la conitvneon coltcivele des Iisrduens de la moiaernuqrie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 nvbrmeoe 2005 (ganterie)(1);
? les salariés rlnvaelat des catégories ? oevuirr ?, ? employé ?, et ? tiiecchnen 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 tarvail est spudnseu puor la période au ttrie de teluqlae ils bénéficient :
? d'un mnaiiten ttaol ou ptiaerl de saailre ;
? du vrnsmeeet 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 racpelnmeet versé par l'employeur, clea cnrecoe natomment les salariés placés en activité ptialrlee ou en activité plartleie de lgnuoe durée, dnot l'activité est tmtelenaot ssepduue ou dnot les harrieos snot réduits, anisi que ttoue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

L'employeur et le salarié dveonit atcuqeitr luer prat de la cotisation, calculée sleon les règles aeacpiiblps à l'ensemble du ponesrenl paednnt toute la période de sopsiseunn 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 amqtteieumounat 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 ansii :

« Les garanties, lures Intatiomiis asini que les éventuelles eluxicnoss de gieraants snot précisées dnas le ctroant d'assurance sorcuist 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 srliaie burt de référence (SR)
Majoration puor conjoint/ Pacs	10 % du sraalie burt de référence (SR)
Majoration par eafnnt à charge	10 % du srliaie burt de référence (SR)
Double effet	Doublment 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 cmmo le sliiare anneul burt plafonné à la thcnare 1 par la sécurité sociale.

Définition du conjoint

Est considéré cmmo cjoniot :
? 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 ciivl de solidarité (Pacs) ;
? le concubin, ponernse vinavt mamlitrnaeet aevc le salarié suos le même toit, à citoonidn que les cidntoions camituluevs saieventus soeint rlpimees ;
?? le cucinobn et le salarié sineot tuos les duex célibataires ou vuefs ;
?? 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 efntnas à crahge les etnfnas du salarié reconnus, adoptés ou reicluelis et cuex de son conjoint lorsqu'ils snot fmaeniselct 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,
? seul que siot luer âge, s'ils snot ifmirens et trauietlis de la crate d'invalidité, deuevne 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 snrveuu anvat le 26e aeirivrsnae ;
? nés dnas les 300 jorus svaniut le décès du salarié.

Sont considérés comme fnlscemeiat à cgahre du salarié, les enntfas :
? pirs en cpmtoe dnas le caulcl de l'impôt sur le rvneeu du salarié ;
? reevacnt du salarié une pneiosn aneitarlime vnenat en déduction dnas le caulcl de l'impôt sur le rneeu de celui-ci ;
? adoptés ou recnnous par le salarié, s'ils snot felmesaict à chrgae de son conjoint. »

« 3.3. ? Portabilité

En atcoailipn des dpoisoints 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, proorut crsnvoeer 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 nrtau de snaptltiois qu'il révisé, le présent anenavt ne cortmope ancuee dsiptiioosn spécifique au tirte de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taravil puor les eetirpesnrs 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 chnucae des ogrsninaiotas représentatives, puor prrteteme le cas échéant, l'exercice du dirot d'opposition.

Sous réserve des dspniitsoos législatives sur l'exercice du droit d'opposition dnas les cdonoiitns définies par la loi, le présent aneanvt 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 alcteirs 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 cniointds fixées par les aelrtics L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Les petrais saetrngiias dnmdeant l'extension du présent acorcd le puls rmenediapt pbsliose au mitnrse en cghare du travail.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent aanvet 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, ciurs et heeimballnt ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet
En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2025

Les pairets cnniveneont du présent acrcod destiné à peetrmrte aux eptersierns satoihaunt mterte en palce un dsilioistpf 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 officefl du 31 janiver 2019), la cetniovonn clicoolvte naatlnioie de l'industrie des ciurs et peuax et celle de la cenirordnoe mlrusvictieie snot rattachées à la cvonenoitn coiltvcele naintloae des iedsurtns de la maroquinerie, alirtces 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 ivrteannnet dnas un délai de 5 ans à cempotr de l'entrée en vgieur de la fusion des champs, les spouiltntas de la cnoivetonn et des adoccrs de bhrance de rcmtheneaeatt s'appliquent aatmnumeioqueut aux maraliés des eprnertrises etnrant dnas le cmhap d'application des bearnchs unifiées.
Les pareaiterns scuoaix de la bcahnre des iidtrsunes de la maroquinerie, aertilcs de voyage, cssahe 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 crooerndine mctiuevirsle (non étendue à la coilunscon du présent accord), des spécificités sclleoais rvieelats au régime de prévoyance au sien de l'ancienne bacrnhe cnoenletlnivone de la cdnirrenooe mveslutciire ont été roudicetnes puor les salariés rleavent de la cniroenodre multiservice.

Par annxee spécifique n° 4 du 9 mras 2023 au suterer des idrtusiens curis et paeux (non étendue à la cuinocslon du présent accord), le seeuctr précité a mitanneu ses catégories professionnelles, cislcaaifnoists et rémunérations. Par anxene spécifique du 20 décembre 2024 (non étendue à la clicoousnn du présent accord), le stueecr de la crdnrenoioe mliteuircvse a également miannetu ses ctanafsciasioils et rémunérations.

Les doispsoitiins de l'accord de bahnrcr du 12 décembre 2018 rlaieft au régime de prévoyance s'appliquent dnoc dpeius le 1er février 2024 aux salariés non-cadres des eitseeprns 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 endnnetet par le présent avenant, par scuoi de clarté, comeirnfr l'application de son cahmp d'application aux salariés non cardes des erienstreps du seutecr de l'industrie cuirs et puaxe et procéder à des msies à juor réglementaires prévues par le décret n° 2021-1002 du 30 jlueilt 2021 rlteaif aux critères octjeibfs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une ctorevruee de preotoictn siaocle complémentaire collective. Elels eeennntdt également se référer à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021 du 17 juin 2021 rteialve au tetmiaenrt sioal du feimnaecnnnt patoarnl de la prévoyance complémentaire cioectvllle et orltoabiige en cas de ssnssepouin 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 dosiitnpsois iusses de l'article 4 de la loi du 29 nbreomve 2023 sus rappelée, la faculté de mtrtee en pclae un dsiotispif de pirtaiptocain dérogatoire minos frobaavle que la folrmue légale est réservée aux eipertsners qui ne snot pas aeustsejtis à l'obligation de merte en apoiiaatclpn un régime de participation.

Les pairets au présent acocrd coennnvient de réserver son appotliacin aux esnerpreits :
? epalymont mions de ctuniquae salariés, à l'exception de ceells anpranetpat à une unité économique et sloclae d'au minos ctuaqine salariés ;
? puor luleeslqes le suiel d'effectifs de cuantqnie salariés n'a pas

été atteint ou dépassé pendant 5 années consécutives.

Il est rappelé que l'effectif est déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Ainsi, le fseicrmhanenst du suiel de cinntuaqe salariés n'est pirs en cmtope que lsroque cet etctffie a été aetntit ou dépassé pendant cinq années consécutives.

Article 3 - Principes directeurs *En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2025*

Le présent accord a été adopté à l'aune des oetibjfc snavtus :

? Caractère facultatif : le présent accord revêt un caractère facultatif pour les entreprises visées.

Il est rappelé, à tuteos fnis utiles, que la msie en palce d'un régime de paiaipotticrn et d'un paln d'épargne sriaaale est obligatoire, notamment, dnas les enetripess de cqitnunae salariés et plus. Les eispentres concernées pveuet se rpoeter aux aeenxs 2 et 3 de l'accord de bchnare du 6 décembre 2021 rtailef à l'épargne salariale.

Il est également rappelé que les esenipterr (quels que soenit lerus efetfcifs ce qui iulcnt cleels de moins de ctaunqie salariés) santuhoiat mrette en pclae un diisoitpsf de ppctraaiiton rpponeat sur la fuolrme légale peuvent le farie en se rrpoteat à l'annexe 2 de l'accord du 6 décembre 2021.

? Atadpotain : le présent accord s'adresse aux eritseenrps bénéficiaires tels que définies à l'article 2. Les parties, ceconetsnis que ce dtiliisopf dérogatoire s'adresse à un gnrnd nmorbe d'entreprises et de salariés de la branche, ont souhaité lsaiesr aux eiresnertps la possibilité de chosiir ernte les différentes « oinpots » proposées en axenne aifn de reneitr cleels qui luers coennninvet le mieux au raergd de luer activité et de luer situation.

? Simplicité : le diipotssif proposé puet être déployé dnas les eristeerpns soeln des modalités simplifiées et explicitées à l'article 4.

Article 4 - Mise en place dans l'entreprise *En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2025*

Le dsposiitf de paopcairtitin dérogatoire issu du présent accord est mis en pacle dnas l'entreprise par l'adoption du dcneomut fginruat en axnnée B.

Cette anxeue puet être adoptée seoln l'une des formalités sntaiveus :

? dnas le cadre d'une décision unilatérale, après iroiioafmn du comité sicaol et économique le cas échéant asini que des salariés ;

? par voie d'accord sleon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations slcdyanies représentatives, accord avec le comité saocl et économique, ou par rtoiaiatfin à la majorité des deux tiers du psnrneoel en cas de deamdne cinntojoe de l'employeur et si elles exsenitt des osangatoriis sialnecyds représentatives ou du comité scaoil et économique.

L'accord ou le demcnuot unilatéral snot déposés sur la paomretlfe de téléprocédure du ministère du travail.

Un modèle de cirueror d'accompagnement est proposé en annexe.

Article 5 - Champ d'application *En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2025*

Secteur de la maroquinerie

Cet accord s'applique en Facnre dnas l'ensemble des irnetsiuds de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bteerclas en cuir nemnlomreat visées par la naumelcornte de l'Insee suos le numéro : 15.12Z et svtaunis (à l'exclusion des ciroroeus en cuir, articles de cuir à uaesgs techniques, semelles et tol nas en cuir pour chaussure) ainsi que dnas les areuts activités citées ci-dessous en derhos de totue

nomenclature.

Des fctioarianbs visées suos ces riuebruqs snot nemmatnot csipmreos les fiaroitcabns setauvins : aeicltrs de bureau ; atriecls de casse et pêche ; aeitrlcs pour cihnes et cahts ; acetirls de sellerie-bourrellerie ; atelcris de slriele automobile/marine ; attaché-case ? pilote-case ; baudriers, équipements militaires, ceunreits cuir ; boîtes et ctoffres en cuir et atures oebtjs habillés de cuir ; baectrels pour mrotrne ; cbtaarles ? scas d'écoliers ; étuis chéquiers ; étuis à cfels ; étuis dvires de pitete menruorqiae ; étuis spécifiques jumelles, aairlpes de phgtiophoe ; mlaes ? cintanes ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ; pfeituleelors ; porte-monnaie ? bruoses ? porte-billets ; porte-habits ; scas dames/fillettes ; scas heomms ; scas de sorpt ; scas de voyage ; scas spécifiques photo, aveuuiiosdl ; scaehcos pour cylecs et moctlycoes ; serviettes, porte-documents ; tussroes de ttetiole ; tusesros de petite menqrairuioe (maquillage, manucure, couture) ; tuosress d'écoliers ; vleias ; vanity-case?

Cette litse est non exhaustive.

En outre, en aipiopactln des dioptisinos de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusoin de la cvnienoton coeclvtille des itsiduenrs de la maroquinerie, aceilrts de voyage, chsae sellerie, gainerie, bcrælets en cuir, d'une part, et clele de la gentriae de paeu (entreprises répertoriées suos la ncronmltuaee NAF 14.19Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 poratnt fuoin des cmahps conventionnels, Jranoul ocfiifel du 10 mai 2017).

Secteur iusidnrte des cuirs et peaux

Le présent accord s'applique en Fnrcæ dnas l'ensemble des ituedrnis des cirus et peaux, tel qu'anciennement visées par la ncmuroltneae de l'Insee, suos le numéro 15.11Z mias pas exclusivement.

Secteur de la cordonnerie

Le présent accord s'applique en Fcrane dnas l'ensemble de la cdnoireroe mitirvueclse (codes NAF 95.23Z et 95.29Z).

Article 6 - Suivi *En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2025*

Le présent accord fiat l'objet d'un siuvi une fios par an par la CPPNI.

Article 7 - Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt *En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2025*

Le présent accord de bcranche est ccolnu pour une durée allnat jusqu'au 29 nrebovme 2028, conformément à la durée de l'expérimentation prévue par la loi. Dès lors, il est précisé que, pour une eetipsnrre clôturant son ercceixe le 31 décembre, son dierer eecrxcie d'application de cette expérimentation srea cleui ouvert du 1er jineavr 2027 au 31 décembre 2027.

Il puet être révisé dnas les cntndoois prévues par la réglementation. Les anenexs étant dntsectiis et dibvelisis entre elles ansii que du rtsee de l'accord, cuqahe piatre puet être révisée snas que clea aecffte l'autre partie, ni le rtse de l'accord.

Le présent accord est aballppice à cetmopr de sa snatgiure suos réserve des dopsnitosis législatives sur le dorit d'opposition et suos réserve de son agrément ministériel dnas les cnoioitds définies par la réglementation.

Il est ccolnu conformément aux dsptoioinsis législatives et réglementaires du code du taairvl raevitles à la nartue et à la validité des cenonintovs et accorcs collectifs.

À ce trtie et conformément à cette réglementation, il comrote par définition des causels spécifiques aux eepiersnrts de mios de 50 salariés, luer pmntarteet nmneotam d'adhérer au dssoptiif de la bcranche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, nmatomnet en matière d'épargne salariale, s'intégrera aituneqatemmuot et de pieln dorit au présent accord. Ainsi, dnas l'hypothèse où les dpostisnois iusses de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29

nemborve 2023 criessaneet de s'appliquer snas être remplacées par des ditsiiposns équivalentes, le présent acocrd prdarinet fin de pieln droit.

Le présent acocrd signé par vioe dématérialisée srea notifié à cauhcne des otirannasoigs représentatives, puor prrtemete le cas échéant, l'exercice du dorit d'opposition.

Le présent aorccd est déposé au ministère en crhgae du taravil ainsi qu'au secrétariat-greffe 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 cgahre du travail.

Il araetindppra à l'entreprise, si elle décide de farie ailcpopitan du présent accrod et de ses annexes, de les duijsffer à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, soeln les modalités habituelles.

Pièces jointes, les anenexs :
? anxnee A : modèle de curoerir d'accompagnement puor le dépôt ;
? anxnee B : pitaoaripictn dérogoaire.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2025

Le présent aoccrd est cclonu au sien de la bhnacre mroiuaeqine sur le fndmeoent des dtipinssioos iessus de la loi n° 2023-1107 du 29 nmbrvoee 2023, pantrot ttaiosoornpin de l'ANI rlaiefat au paragte de la valeur.

L'article 4 de cttee loi itonirudt la possibilité, puor les ertnierpses non aeussittejs à l'obligation de mrttee en ailcotaippn un régime de participation, de mtttere en pcale un tel régime sur la bsae d'une fmoule de cluacal dérogoaire puantvot être mnios frabvaloe que la fmourle légale.

Ce dotpiisif présente un caractère expérimental et est auelmecelntnt prévu puor une durée de cniq ans à compter de la poagtlmoriun de la loi.

Les beahnrcs aeavint jusqu'au 30 jiun 2024 puor oiruvr une négociation en vue de prrtetmee aux eirtnrepses visées d'adopter un régime de pticotiaapirn dérogoaire.

Les otngngrsiaoiias de la bahcnre ont examiné ctete qeutoisn lros de pursiules réunions perriiatas 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 carde 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 eesrnterips de mtttree en plcae un régime de paciipoatrtn en ratenent la flroume légale.

Il est aisni rappelé que les entreprises, y cpmoris ceells de moins de cuignatne salariés, peuvent, sur le fnodmneet de l'accord de banrhce du 6 décembre 2021, mettre en pclae un régime de pptoirtaciaiin basé sur la fmrluoe légale en atnapdot une décision unilatérale ou en calcuonnt luer propre acrcod à cette fin.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 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 ccoivettlle ninaltoae de la mrioieqearune (IDCC 2528).

Au sien de celle-ci fgrue un aoccrd ccltoelif rleiatf à la msie en palce d'un régime de pttirciaiaapon crnpenoamt une fumlore de culcal dérogoaire, 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 ctmooper du???????

Sont annexés au présent cuireorr les decmoutns retfalis aux FPCE et trties de SCAIV stanivus : ([à compléter] Se roepetrtr aux dumtncoes tmnsrais par le gaiiensontre du PEE ou du PEI).

Nous vuos rierernoms de bein vilouor nuos en aescgur réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, madame, msnuoier le directeur, de notre recuseupeste considération.

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2025

Annexe B

Participation dérogoaire

? ? Enrte :

L'entreprise ? ? ? ? ? ? ? ?, dnnot le siège soaicl est situé ? ? ? ? ? ? ? ?, représentée par ? ? ? ? ? ? ? ? asngiaet en vteru des pruvoois dnnot 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 oosiainagrtns sdenlcycias représentatives dnas l'entreprise ? ? ? ? ? ? ? ?, représentées remseecnvntiept par luer délégué syndical, Mme/ M ? ? ? ? ? ? ? ?, Mme/ M ? ? ? ? ? ? ? ?, Mme/ M ? ? ? ? ? ? ? ?

? ? Et le comité sioal et économique aanyt voté à la majorité des merbems présents, dnnot le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/ M ? ? ? ? ? ? ? ? en vtreu du madnat reçu à cet efeit au curos de la réunion du ? ? ? ? ? ? ? ?.

? ? Et l'ensemble du prnonseel de l'entreprise aanyt ratifié l'accord à la sutie d'un vtoue (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a riclleeu la majorité des duex tiers, ladite rttifacioain intervenant, le cas échéant, sutie à une demnade cojointne 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 ditoiipssf de priaopocititan est adopté sur le fnnoememt de l'accord de banchre de la mirqoerineur rtleaif à la picariopaittn dérogoaire. 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 toortisnispans de l'ANI raeiltf au pgaarte de la valeur.

Le montant de la réserve spéciale de participation qui en résulte peut ainsi être moins favorable que celui résultant de l'application de la formule légale.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :
? les bénéficiaires ;
? la formule servant de base au calcul de la réserve de participation ;
? les modalités et plans de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
? la rature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
? la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
? la nature et la procédure suivie pour la détermination des droits des salariés ;
? les modalités d'information individuelle et collective.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les accords qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 2

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés embauchés au moins trois ans d'ancienneté individuelle ou individuelle dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Option obligatoire si l'entreprise emploie moins de 50 salariés (option à cocher ou non) :

? ? Le présent accord bénéficie également aux mandataires sociaux de la société, au dirigeant non-salarié, à son conjoint ou à son partenaire de PACS civil de solidarité dès lors qu'il a le statut de conjointuel ou de conjoint associé, le tout dans les conditions définies par la réglementation.

Article 3

Détermination de la réserve spéciale de participation

À tous fins utiles, il est rappelé que les entreprises, y compris celles de moins de cinquante salariés, peuvent retenir la formule légale de participation sur le fondement de l'accord de branche du 6 décembre 2021 auquel il est renvoyé dans cette hypothèse.

3.1. ? Formule de calcul

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice sur la base d'une formule de calcul dérogatoire définie comme suit : (sélectionner l'option retenue)

? ? $RSP = 1/4 (B \pm 5 \% C) \times S / VA$

? ? $RSP = 1/6 (B \pm 5 \% C) \times S / VA$

Formule dans laquelle :

? B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt corporatif et augmenté du montant de la provision pour impôts et charges d'impôt dans les conditions prévues par la réglementation ;
? C représente les capitaux propres coïncidant avec le capital, les parts liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Luer montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des parts liées au capital est pris en

compte au prorata des parts ;
? S représente les salaires, compris dans les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
? VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des produits du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges d'exploitation + résultat net avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

3.2. ? Pénalisation de la réserve

Le montant de la réserve spéciale est, en tout état de cause, plafonné au montant suivant :

? ? La moitié du bénéfice net comptable ;
? ? Le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
? ? Le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
? ? La moitié du bénéfice net fiscal.

Article 4

Droits individuels

4.1. ? Formules de répartition

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon la formule suivante ci-dessous :

(Sélectionner l'option retenue)

? ? 1re formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée de façon uniforme.

Ainsi, chaque bénéficiaire éligible reçoit le même montant au titre de la prime de participation, y compris en cas d'embauche ou de départ en cours d'exercice.

? ? 2e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, dans les conditions suivantes :
? le salaire s'entend du total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
? le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond est réduit proportionnellement en cas d'entrée ou de sortie des cotisés en cours d'exercice ;
? il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des ruptures de lien de travail à l'acception du travail intermittent chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés d'indisponibilité individuelle et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés de développement des compétences, les salariés pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de toute autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint ou son partenaire de PACS civil de solidarité dès lors qu'il a le statut de conjointuel ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération allouée ou du revenu pécuniaire imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au revenu du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

?? 3e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est rappelé que sont nemtmanot assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de sisonuespn du carnott de triaavl consécutives à un aediccnt du tiarval ou à une miadale polnfeilsoserne (à l'exception des acdintecs de trajet et des rthceus deus à un anieccdt du tarvail inerevtnu chez un précédent employeur), les périodes d'activité plireltae ou de quaanaitne dnas le crdae de la pandémie, les congés aneulns payés, les jruos de réduction du tepms de travail, les congés cnloteonivnnes iediinulvds et celctlfios cmme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les anecsebs pour foatmiorn dnas le crade du paln de développement des compétences, ainsi que toute neuvolle absece ultérieurement prévue par la réglementation. En cas de tavairl à tmpes partiel, la durée de présence pernd en cmpte le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de ppatiirtcoan est effectuée au prtoara des heeurs travaillées par le salarié selon le rproart suavnit :

Droit iivdnuedil = (RSP × ttoal des heeurs de tivaral eifetfcf ou assimilées du salarié) ÷ taotl des heures de travial eefftcif ou assimilées de l'entreprise

?? 4e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dnas les coonitnids stuveians :

(Sélectionner l'option retenue)

?

? pour 50 % en fonciotn de la durée de présence ecffivtee ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
? pour 50 % pnorepoineolmlrntet aux siralaes brtus perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 50 % de façon umifnroe ;
? pour 50 % en ftonoicn de la durée de présence eivtfetce ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

?

? pour 50 % de façon uniormfe ;
? pour 50 % plnlotinreeeooprnmnt aux saariels butrs perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 60 % en fniotcon de la durée de présence efifetce ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
? pour 40 % pomerptoiennnelort aux seilaars brtus perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 60 % de façon unfomrie ;
? pour 40 % en fiootcnn de la durée de présence eeciftve ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 60 % de façon ufiomrne ;
? pour 40 % prlneonielpoermotnt aux siralaes brtus perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 40 % en fcinton de la durée de présence ecieftve ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

? pour 60 % pelninoelrmpeoonrt aux sraleias brtus perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 40 % de façon unmoifre ;
? pour 60 % en fotcnoin de la durée de présence eficfteve ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 40 % de façon uiomnfe ;
? pour 60 % pnmlronoleitoeeenrt aux slaerai brtus perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

?

? pour 1/3 de façon uiofrmne ;
? pour 1/3 en fitncoon de la durée de présence ectvfefie ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
? pour 1/3 pnieeptlnrrlnooemot aux saraiels brtus perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4.2. ? Plafonnement

Le montant des dtoris splteuicebss d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux tiors qtraus du ploafnd aneunl de la sécurité sociale. Ce ploafnd est calculé au ptarroa du tmpes de présence en cas d'entrée ou de sitroe des efeitcfis au cours de l'exercice.

Les semoms qui n'auraient pu être distribuées en riaoan des règles de répartition ou de penoelfnnmat snreot réparties entre les salariés n'atteignant pas ldiet pafnlod et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les semmos aanyt fiat l'objet d'une nevoulle répartition qui, en riaoan du pafnold individuel, n'auraient pu être mseis en dosbtuiitrn dnueeermt dnas la réserve spéciale de pcpiriaiotatn des salariés pour être réparties au cours des ecirecexs ultérieurs.

Article 5

Perception immédiate des fonds

La ppiioatarctin est attribuée aux bénéficiaires au puls trad à la fin du cinquième mios svunait l'exercice de calcul.

Lorsque le vrmeneset au salarié ou l'affection de ses dtoris à pptcatioirian à un paln d'épargne siaallrae snot effectués au-delà du 5e mios savniut l'exercice de calcul, les arliects D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du cdoe du trviaal doeissnpt rceeeenvstmpit du vremenet d'un intérêt de rarted égal à 1,33 fios le tuax moyen de rnedemnt des onatiblogs des sociétés privées. Les bénéficiaires de dtiros au tirte du présent aoccrd pnevuet ddemenar le vsreenemt immédiat de tuot ou ptirae des semoms correspondantes, ou décider de les afeetfcr sur le paln d'épargne salariale.

Chaque année, les salariés snerot informés du mnntaot des smoems attribuées au ttrie de la participation, du mnanott dnot ils peeuvnt demander, en tuot ou partie, le vsnrmeet immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jrous dnot ils bénéficient pour flrmeur luer demande.

À défaut de ruteur de la dnmedae de pnmeaeit immédiat dnas les 15 jours, les somems attribuées sronet bloquées sur le Paln d'épargne suaf cas de déblocage anticipé.

Article 6

Indisponibilité

Sauf pour les salariés qui dmenadnet le vneesrmet immédiat de tuot ou priate des smemos correspondantes, les dtiros constitués au prifot des bénéficiaires ne sernot négociables ou elibegxis qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cniq ans à cpoemtr du peemirr juor du sixième mios sinavut la clôture de l'exercice au

tirte d'queul ils snot calculés.

Ces dorits puevent firae l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la srcaennuve de l'un des cas suvntais :

? magarié de l'intéressé ou csunloocin d'un Pcas ;

? nscasinae ou arrivée au feyor d'un enafnt en vue de son adoption dès lros que le fyoer copmte déjà au monis duex enfnts à chgare ;

? divorce, séparation ou dsoilsuuton d'un Pcas lorsqu'ils snot asirtoss d'une cevtntonion ou d'une décision jciidiaure prévoyant la résidence helbliatue uqniue ou partagée d'au mnios un enafnt au dmlicoie de l'intéressé ;

? vceolins ceosmims cortne l'intéressé par son conjoint, son cnociubn ou son preirtnaae lié par un ptcae ciivl de solidarité, ou son acnien conjoint, ccuobinn ou paietrarne ;

a) Siot lorsqu'une odcnranoe de pooteitcrn est délivrée au pirfot de l'intéressé par le jgue aux afaeifrs fmelaaiils en apaplcoitin de l'article 515-9 du cdoe civil ;

b) Siot luorqse les fiats relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dennnot leiu à une aelaitrntve aux poursuites, à une cpmioitoson pénale, à l'ouverture d'une lionotmfran par le purucor 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 coonnjit ou de la persnone 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 slacoie ou étant nrocenue par décision de la csoommisin des dotirs et de l'autonomie des pesnroes handicapées ou du président du csneoil départemental, à cnodiotin que le tuax d'incapacité attnegie au mnios 80 % et que l'intéressé n'exerce anuue activité pserlifnseonloe ;

? décès du bénéficiaire, de son cionnojt ou de la pnoernse liée par un Pcas ;

? coeiasn du ctornat de trivaal asini que, le cas échéant, cstasioen de son activité par l'entrepreneur ividdueinl ; fin du mdanat socail ; petre du stutat de cojointn cebroaluatolr ou de cjnnioot associé ;

? aatfcotiefn des smemos épargnées à la création ou reirpse par le bénéficiaire, ses enfants, son cjnoinet ou la psrnoee liée par un Pacs, d'une ereptisre industrielle, commerciale, antasilare ou agricole, siot à tirte individuel, siot suos la fmroe d'une société à cidoiontn d'en erexcer eeecenvfftimt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, ou isltloiantan en vue de l'exercice d'une ature pfiesoosrn non salariée ou à l'acquisition de patrs seilacos d'une SOCP ;

? actifaeoftn des smeoms épargnées à l'acquisition ou aiesemsrndnagt de la résidence pnlpcriiae emtpornat création de sfrcaue habtblabie noluvlee tlele que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la ctsnrtutioocn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un prmeis de cnrtiouse ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsmiee en état de la résidence parplincie endommagée à la stue d'une csahttaproe naulttere roecunne par arrêté ministériel ;

? aitatffecon des smomes épargnées aux tvuaarx de rénovation énergétique de la résidence pnraiiplice mentionnés aux altceirs D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la cotisrocntun et de l'habitation ;

? siaoutitn de sedemntenturett du salarié définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la cotmionoasmn sur deadmne adressée à l'organisation gnorrienaste des fdons ou à l'employeur par le président de la csmioomisin 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 cijnoont 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 ;

? ahatcat d'un véhicule qui répond à l'une des duex 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 ctneemontais ou à la catégorie des véhicules à mteruos à duex ou toirs reous et qicldacueyrs à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une cosiobanimn des duex comme sucroe exciuvsls 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 ciaestons du ctraont de travail, de décès du

connoijt ou de la pnoernse liée par un Pacs, d'invalidité, de vnloecies conjugales, et de smenertetdneut puor lseqleus le salarié puet daedemnr à tuot mnemot la loduiiaiqtn de ses droits, les dmadenes dioenvt être présentées dnas le délai de 6 mios à cpeomtr du fiat générateur. En cas de décès il antepprait aux ayatns dirot de denademr la litiidiauoqn des droits.

Article 7

Gestion des fonds

Les semoms cnaosrornepdt aux ditros issus de la réserve spéciale de piioiaprttan 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 carde du paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou du paln d'épargne irrtrsietnepenes mis en pcale par la bcnrhae PEI.

Les smoems ricuieeells 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 poaciatriptn dnas la lmiite de clele calculée à l'article L. 3324-1 du cdoe du taiaavl est affectée puor moitié dnas un paln d'épargne puor la rtiretae ciotelclf (PERCO) ou dnas un paln d'épargne raerttie d'entreprise cloclteif (PERECO), s'il a été mis en pacle dnas l'entreprise et puor l'autre moitié dnas les ctoindnis prévues ci-dessus.

Article 8

Information collective

L'application du présent dssotiiipf est siuive par le comité scioal économique ou par une cioisomsmn spécialisée créée par lui ou à défaut de comité sicaol et économique, par une cosimmoisn ad hoc cepoarnmt au moins un salarié.

Dans les six mios qui snveuit la clôtüre de cauqhe exercice, la drioietcn présente un raporpt cporamntnot nammoentt :

? les éléments sreanvt de bsae au caulcl du mtanot de la réserve spéciale de piirioatapctn des salariés puor l'exercice écoulé ;

? des itcaindoisn précises sur la getoisn et l'utilisation des seomms affectées à cttee réserve.

Lorsque le comité sciaol et économique est appelé à siéger puor exaneimr le rapport, les qsntouies asini examinées fnot l'objet d'une mnitoen spéciale à son odrre du jour.

Lorsqu'il n'existe pas de comité scaiol et économique, le rpoaprt rlateif à l'accord de popartatitiin est adressé à cuqhae salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de six mios suiavt la clôtüre de l'exercice.

Article 9

Information individuelle

Tout salarié reçoit lros de son eamcubhe un lverit d'épargne sailarlae présentant les diptsoifiss 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 bsae de données économiques soalecis et emaneeonlntnrvs (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tuos les dutnecoms nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln du cucall de la réserve spéciale de pcioatriptan 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 txtée intégral de l'accord puet être consulté au scivire du personnel.

Lors de la répartition enrte les bénéficiaires, il est reims à ccuahn d'eux une fchie dsnittice du billuten de pyae iniuaqndt nmmneaott :

? le monnatt tatol de la réserve spéciale de piaoiptrtiacn puor l'exercice écoulé ;

? le motannt des drtios attribués à l'intéressé ;

? le mnnotat du précompte effectué au titre de la CSG et de la CDRS ;
 ? l'organisme auquel est confié la gestion des droits ;
 ? la date à partir de laquelle les droits sont négociables ou éligibles ;
 ? les cas dans lesquels ils peuvent être exonérés ;
 ? les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collective ou dans un plan d'épargne d'entreprise collectif lorsqu'un tel plan a été mis en place des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

À cette fin est annexée une note relative aux règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et versements qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la destination l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit s'adresser à la société les avrils au lieu qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

À défaut de réponse de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées sont bloquées pendant 5 ans sur le plan d'épargne, sauf cas de déblocage anticipé.

Article 10

Règlement des différends

Les contentieux relatifs à l'application du présent accord sont de nature générale tous les problèmes relatifs à la procédure de règlement des différends appropriés à la nature du litige :

? bénéfices et cotisations : ces matières font l'objet d'une attribution de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remplacé en cas ; si cependant, il apparaît qu'une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties peuvent en demander une nouvelle à l'inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes ;
 ? salaires et valeur ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel ;
 ? autres litiges : tous les autres litiges, qu'ils soient d'ordre individuel ou collectif sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Toutefois, afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend persiste sur une question d'interprétation de l'accord, la CPNPI branche minière pourra être saisie.

Article 11

Durée et dénonciation

(Sélectionner l'option retenue)

? La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis (e) en place pour une durée déterminée de ? ? ? ? ? ? ? ? ? ? eeecrcxis sucaiox et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le ? ? ? ? ? ? ? ? Elle/ Il se prolongera automatiquement par tacite reconduction et par période d'un exercice

social, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour permettre pour l'exercice suivant.

Il convient de préciser que les entreprises n'ayant pas encore atteint ou dépassé le seuil de cinquante salariés pendant 5 années consécutives devraient privilégier une durée déterminée de la présente décision unilatérale, ou le cas échéant du présent accord.

? La présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, est mis (e) en place pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le ? ? ? ? ? ? ? ? Elle/ Il pourra être dénoncé (e) par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. La partie qui dénonce la décision unilatérale l'accord doit notifier cette décision à l'autre partie et au DIRET.

En tout état de cause, la présente décision unilatérale, ou le cas échéant le présent accord, cesse automatiquement de plein droit dès lors que l'entreprise est assujettie à l'obligation de mettre en place un régime de participation.

Article 12

Révision

Le présent accord a été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent dispositif, seules les dispositions de droit à ce moment du présent accord demeurent non conformes.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision du tout ou partie du présent dispositif, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'acte de révision est signé avant le 1er jour du 7e mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant.

L'acte de révision ainsi conclu doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de l'acte initial, sauf en cas de modifications des dispositions législatives et/ ou réglementaires en la matière.

Article 13

Dépôt. ? Publicité

Le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent accord est également adressé par l'entreprise au gré du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Il est établi en nombre suffisant pour être remis à chaque des parties.

Son exécution fuit aux engagements réservés à la commission avec le personnel.

? En cas de décision unilatérale de l'employeur.

Fait à ? ? ? ? ? ? ? ? , le ? ? ? ? ? ? ? ?

Le chef d'entreprise

? ? Fait à ? ? ? ? ? ? ? ? , le ? ? ? ? ? ? ? ?

Pour l'organisation syndicale

Le chef d'entreprise

? ? Fait à ? ? ? ? ? ? ? ? , le ? ? ? ? ? ? ? ?

Pour le comité social et économique

Le chef d'entreprise

?? Fiat à ????????, le ????????

Pour le pensenrol en cas de référendum

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 « Amtealnotiïn du paln »

Les diisoiptonss de l'article 4 « Aentmlaiïton du paln » snot complétées aevc les éléments stnuaivs :

« ? les smoems cedrnprnoasrt à la (aux) prime(s) de pagarte de la vluear 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 dptotisiïson vanent s'y sestutiubr ou la compléter. Les salariés desisnptot d'un délai de 15 jorus puor décider de pcieevorr dcmieientret la pirme de pgaarte de la vluear ou d'en itsniver tuot ou ptriae sur le plan. Ce délai présente un caractère impératif et crout à ctmepon 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 doecumnt luer ptraaenmtt d'exercer luer cohix par tuot meoyon patnmteret d'apporter la pruvee de sa dtae de réception, nmmanteot par coreuirr rmies en mian pporre 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 drmieientect snas firae l'objet d'une aoeiffattn par défaut sur le paln ;
? les somems attribuées aux bénéficiaires au titre du paln de pagarte de la vtoisirlaon de l'entreprise, mis en pacle par aocrd conformément au XII de l'article 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 nvorbmee 2023. Les salariés dieposnst d'un délai de 15 jruos puor décider de poreveicr dnrmecteet la pmire de pgarate de la varaiiootlsn ou d'en iïenvstr tuot ou pitare sur le plan. Ce délai présente un caractère impératif et curot à cmoepr de la réception du dnmuceot imfnnoat les salariés du moatnnt qui luer est attribué et dnot ils pnevuet daedenmr le versement. L'employeur arsedse aux salariés le dmenuoct luer ptematnret d'exercer luer choix par tuot meyon pnatermett d'apporter la puevre de sa dtae de réception, nmaetmnot par ciorruer riems en mian prrpo 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 dermcieientt snas firae l'objet d'une afoactefitn par défaut sur le plan. Il est rappelé qu'à ce jour, sleeus les pimres de partage de la vtairoaslon versées au cuors des eecxiercs 2026 à 2028 bénéficient de l'exonération de csotintias 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 acttreis D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la cnotortusicn et de l'habitation ;
? activité de pcorhe anadit exercée par l'intéressé, son coïjonnt ou son prrnaïtee lié par un pctae civil de solidarité auprès d'un phroce tel que défini aux arietcls L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tvraial ;
? achat d'un véhicule qui répond à l'une des duex cnoiiïonds

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 cnontemetais 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 cianosmboïn des duex cmroe scoure exsivucle d'énergie ;
b) Il est un ccllye à pédalage assisté, neuf, au snes du pnïot 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe de la route. »

Le deeenrr pagrprahae de l'article 7 est remplacé par les dnpisosiïots senvtiaus :

« Suaf dnas les cas de ctieaossn du cortant de travail, de décès du cnoinojt ou de la psernone liée par un Pacs, d'invalidité, de vnoicels conjugales, de steetmrundeent et d'activité de proche andiat puor lqueusels le salarié puet damndeer à tuot meomnt la laotdiquin de ses droits, les dedemnas dneivot être présentées dnas le délai de 6 mios à comptep du fiat générateur. En cas de décès il aïetpprant aux anytas diort de denmdaer la lqiuoidatn des droits. »

Les arteus dsinoosiïpts de l'article drueement 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 slarlïaae qu'il complète.

Le présent aavennt est alplpicbae à cmpoter de sa srguitnae suos réserve des dipiotinosss législatives sur le doit d'opposition et suos réserve de son agrémnt ministériel dnas les cionoidtns définies par la réglementation.

Il est cnoclu conformément aux dstioïnpsios législatives et réglementaires du cdoe du taraivl ralveteïs 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 eisersrtmps 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 slaalïrae s'intégrera aqttmumaïoueent et de plein dorit au présent avenant.

Le présent avnanet a été fiat en un nmrobe siusffant d'exemplaires puor être notifié à cauchne des orstngniïaas représentatives aïfn de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition. Le présent aavennt srea déposé au ministère du tavrail asini qu'au secrétariat-greffe du cinsoel 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 actopalpiïn de l'article L. 3333-7 du cdoe du travail, il est décidé de midfeior cetinreas dpiinoïostss de l'annexe 3 reivatle à « l'adhésion au paln d'épargne iertptnresienes » (ci-après PEI) de « l'accord ctllieocf rleiatf à l'épargne sairllaae » en dtae du 6 décembre 2021, modifié une première fios par l'avenant n° 1 en dtae du 16 nvorbmee 2022.

Le présent aavnnent vsïe à mrette à juor l'accord itniail des neloeuvls doïiosisptns légales et réglementaires en vigueur, nnmeaotmt la loi n° 2023-1107 du 29 nvbmoree 2023 pntoart traïosnsioptn de l'accord naotnil irienropnfïoesnseï (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 aliminaire au niveau de la branche.

Les salaires minimaux butent néanmoins de bases salariales fixées 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 classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise (2).

(En euros)

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE
I	1 220	1 220		
II	1 235	1 235		
III	1 250	1 250	1 350	
IV			1 530	2 000
V			1 630	2 516
VI				3 000

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

- des rémunérations afférentes aux hereus supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne suppriment 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. Validité

Cet accord est valide tant que les partenaires qui ont prévalu à cet établissement ne sont pas liés en cause, et notamment la durée du travail légale à ce jour. Révision

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

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

Avenant n 1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2005

Les parties signataires souhaitent préciser dans le présent avenant le champ d'application de l'accord sur les salaires minimaux signé à Paris le 9 septembre 2005 par l'ensemble des organisations représentatives des salariés et par la fédération française de la maroquinerie.

Article 1er

Champ d'application

L'accord sur les salaires minimaux signé le 9 septembre 2005 s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, arts et métiers de voyage, chasse-sellerie, gainerie, métiers en cuir notamment visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro 192-Z et suivantes (à

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

Les parties signataires déclament l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.

(1) Tmeers ecules de l'extension cmmoe étant craneiotrs au pcrnripe " 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 termes desquelles, en matière, notamment, de salaires minimaux et de classifications, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant, dans un sens moins favorable aux salariés, à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels (arrêté du 23 mars 2006, art. 1er).

l'exclusion des corroyeurs en cuir, artisans d'art en cuir à usage technique, sangles et trosses en cuir pour chaussures) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Dans les fabrications visées sous ces rubriques sont nommément compris les fabricants suivants :

- ateliers de bureau ;
- ateliers de chasse et pêche ;
- ateliers pour chiens et chats ;
- ateliers de sellerie-bourrellerie ;
- ateliers de sellerie automobile, maroquinerie ;

- 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 dviars de pitete meiquiriaonre ;
 - étuis spécifiques puor jumelles, alrepiaps de phapthirgooe ;
 - malles, cetnains ;
 - 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.
Acitrle 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.

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 bsae pnerd en cpotme l'ensemble des éléments légaux, cnoneleovitnns 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 vrntesemes effectués en aitpcloiapn de la législation sur l'intéressement et la ptpaicatoran et n'ayant pas le caractère de salaires. Cmahp d'application

Cet arccod s'applique en Frcane dnas l'ensemble des iteudnsris de la maroquinerie, acrelits de voyage, chasse-sellerie, gainerie, betarcel en ciur neermmlnoat visées par la ncrnoetlmaue de l'INSEE suos les numéros 192-Z et stunavis (à l'exclusion des ceuirs en cuir, aretlcis drvies en ciur à uasegs techniques, sleemles et tlnas en ciur puor chaussure) anisi que dnas les atrues activités citées ci-dessous en dhreos de tutoe nomenclature.

Des firtnbocaias visées suos ces rqreiubus snot nmatoenmt csepmors les fbiacinrtaos svaentuis :

- alicrtes de bureau ;
- acrielts de chssae et pêche ;
- aelirtcs puor chnies et caths ;
- aclertis de sellerie-bourrellerie ;
- aticlrs de serleile automobile/marine ;
- attachés-cases, pilotes-cases ;
- baudriers, équipements militaires, cietnerus en ciur ;
- boîtes et ctfoerfs en ciur et atreus oetbjs habillés de ciur ;
- brlcteaes puor mtnroe ;
- cartables, scas d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clfes ;
- étuis dievrs de pittee mireuironaqe ;
- étuis spécifiques jumelles, apipraels de pihgooprathe ;
- malles, cnitneas ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- pelfeloiertus ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- scas dames/fillettes ;
- scas hommes ;
- scas de sprot ;
- scas de vgyaoe ;

Accord du 1er octobre 2009 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	La FFM,
Syndicats signataires	La CDFP ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CGT-FO,

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2009

- scas spécifiques photo, asideuuivol ;
- soechcas puor cleycs et meooycclts ;
- serviettes, porte-documents ;
- tseosrus de ttelioe ;
- tsrsoues de petite moeaiqriurne (maquillage, manucure, couture) ;
- tsrsoues d'écoliers ;
- viselas ;
- vanity-cases...

Cette litse est non exhaustive.
Validité

Cet acorcd est vldiae tnat que les piepcrins qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rimes en cause, et namomtent la durée du tviraal légale à ce jour.

L'accord est appcalilbe au 1er orcbtoe 2006.

Révision

Les pantarieers siaucox cninneevont de se rortcenner dnas un délai de 2 mios en cas de bisoen puor réviser ldiét accord.

Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la dndmeae de l'une ou l'autre prtiae stinagarie en rpeesct des procédures légales.

Dépôt. - Extension

Le présent arccod srea déposé à la droitcein départementale du taraivl et de l'emploi solen les cinontoids prévues par la loi.

Les patries stgeriianas dnmenaedt l'extension du présent acorcd à teouts les esetprnries dnot le cdoe APE est le suvniat : 192-Z.

Fait à Paris, le 27 seerptmbe 2006.

(1) Termes elxcus de l'extension, comme étant caerotrnis du pprncie "à triaavl égal, saarile égal" résultant des acirtels L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du cdoe du tiraavl (arrêté du 4 jneavir 2007, art. 1er).(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtiponsoiiss de l'article L. 132-23 du cdoe du travail, aux tmrees desquelles, en matière ntomenmat de slaaeris mimina et de classifications, la civnoonten ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne puet ceormptr des cslaeus dérogeant, dnas un snes monis falavobre aux salariés, à cllees des cntoveninos de brhncae ou aordccs proeslsnnieofs oui ipolnnsnrefstoeeris (arrêté du 4 jevanir 2007, art. 1er).

Les slaeiars fnot l'objet d'une négociation au muiinmm alelnune au nevaiu de la branche.
Les sraaelis mmiina burts mnleesus de bsae snot fixés puor la durée légale meleulnse du trvaail en vueuigr à ce jour.

La glirle ci-dessous est constituée de nveuaix puor cqhaue catégorie professionnelle. Les csncailliftaioiss snot définies par niveau et par échelon. La ctnoineovn coltlvicee nntlaioe détermine le slaraie mnumiim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYÉ	TAM	CADRE
--------	---------	---------	-----	-------

I	1 338	1 338		
II	1 352	1 352		
III	1 370	1 370	1 446	
IV			1 601	2 087
V			1 705	2 792
VI				3 203

Le sliaare mnuiimm burt musenel de bsae pernd en cpotme l'ensemble des éléments légaux, conontnnievels et usleus des srlaeas bturs qleleus qu'en snioet 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 aoicptaplñ 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 ;

? acrielts 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 driers de peitte mniarerquioue ;

? étuis spécifiques jumelles, aipprelas de ppohrotaghie ;

? malles, citennas ;

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

? ptlefiroeuls ;

? 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 mirroqenaue (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 piatr du 1er orocbte 2009.

Révision

Les prtaneears scauiox cenneionvnet de se rertenoncr dnas un délai de 2 mios en cas de bosein puor réviser ldeit accord.

Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la damedne de l'une ou l'autre prtiae srantaigie en rpeesct des procédures légales.

Dépôt, esextoinn

Le présent accrod srea déposé à la doeiiirtcn départementale du tvraial et de l'emploi sleon les cnoditonis prévues par la loi.

Les petaris sntraegiais dadnenmet l'extension du présent acorcđ à toeuts les epseetnirrs dnót 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

au navieu de la branche.

Les seaarlis miinma bturs mluéesns de bsae snot fixés puor la durée légale meullesne du traival en viuegur à ce jour.

La grlile ci-dessous est constituée de naviuex puor cqhuue catégorie professionnelle. Les cisotifnalaicss snot définies par nveiau et par échelon. La cnnoiovetn colvtilece noltaanie détermine le srlaiae miiumnm par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

Les saraiels fnot l'objet d'une négociation au miinummm aunlllee

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 bsae prned en cmtope l'ensemble des éléments légaux, covtniennneols et uleuss des sareails butrs qullees qu'en sneiot la nruate et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations afférentes aux hreues supplémentaires ;
? des rereentmbomsus de firas ne supatrnpt pas de ctstoaoin de sécurité scoiale ;
? des vseennmrtes effectués en aliptapocin de la législation sur l'intéressement et la paipacoitrtn 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, atrcells de voyage, chasse-sellerie, gainerie, btclares en ciur nmmnlaraeot visées par la nalamertunce de l'INSEE suos les numéros 15.12Z et sntvluas (à l'exclusion des crooueirs en cuir, acelrits diervs en ciur à uegsas techniques, seeelmls et tnalos en ciur puor chaussure) ansii que dnas les atrues activités citées ci-dessous en dhoers de ttuoe nomenclature.

Des fcbioarnitas visées suos ces rqurbuies snot nmotmaent cermopiss les fincitraaabs sinetvaus :

? aclitres de beureau ;
? atlciers de cssahe et pêche ;
? alicrets puor cinehs et cthas ;
? aeirlcts de sellerie-bourrellerie ;
? acilrets de srieelle automobile, mnirae ;
? attaché-case, pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, cuinetres ciur ;
? boîtes et crfotes en ciur et aretus oejbts habillés de ciur ;
? btelcraes puor mtnore ;
? cartables, scas d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à cefls ;
? étuis dviers 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, fieltells ;
? scas hmoems ;

? scas de srpot ;
? scas de vygaœ ;
? scas spécifiques photo, auisoudevl ;
? soaheccs puor clecys et mylceotcos ;
? serviettes, porte-documents,
? tseours de ttlioete ;
? tsrsueos de pittee mouqairniere (maquillage, manucure, couture) ;
? tsesrous d'écoliers ;
? veslais ;
? vanity-case?
Cette lstie est non exhaustive.

Egalité professionnelle

En aiclptoapin de la loi du 23 mras 2006 raelvite à l'égalité siarlaale etrne les hemoms et les fmmees et de l'accord de bchnare pntroat sur l'égalité pfeosnnrelsloie etrne les hmmoes et les femems signé le 7 ortcboe 2010, les priteas sigaatneris cnonneeinvnt que les différences de srlaiae de bsae et de rémunération constatées entre les hommes et les fmmees ne se jutsfeiiint que si eells repoenst sur des critères vérifiables.

Validité

Cet acrocd est vldiae tnat que les pnreicips qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmeis en cuase et ntmnmoeat la durée du tarvail légale à ce jour.

L'accord est acpiplbale à patrir du 1er février 2011.

Révision

Les ptaeaenrirs siuoacx cnoeinnevt de se rretnoecnr dnas un délai de 2 mios en cas de bosien puor réviser ldiat accord.

Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la dadnmee de l'une ou l'autre patrie sgriatnae en rcsept des procédures légales.

Dépôt, extension

Le présent arcocd srea déposé à la driiecton départementale du triaval et de l'emploi selon les coniniodts prévues par la loi. Les parites stgeanriais daenmednt l'extension du présent acocrd à teotus les eieneptrsr dnnot le cdœe 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 srlaaies fnot l'objet d'une négociation au minmuim anunlele

Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

au naeviu de la branche.
Les seliaars mmiina brtus mleesnus de bsae snot fixés puor la durée légale melenslue du tiarval en vuguier à ce jour.
La glrlie ci-dessous est constituée de niuevax puor chuqae catégorie professionnelle. Les caitsosasilnicfs snot définies par

nivaeu et par échelon. La cetinnvoon covellcite ntoaaillne détermine le saalrie miiuumm par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

Niveau	Ouvriers	Employés	TAM	Cadres
I	1 450	1 450	1 545	2 215
II	1 460	1 460		
III	1 470	1 470		
IV			1 700	2 963
V			1 810	3 400
VI				

Le sarilae mmniiium burt muesenl de bsae prned en cpomte l'ensemble des éléments légaux, clvneteoinnns et ueluss des sraliaes bruts qlueles qu'en soneit la narute et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux heerus supplémentaires ;
- ? des remetmreusnbos de faris ne soatppunrt pas de csoatoitn de sécurité scialoe ;
- ? des vertsnmees effectués en aacloipptin de la législation sur l'intéressement et la paoiirttpican 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, arcetlis de voyage, chasse-sellerie, gainerie, baecrtels en ciur nnmaeromelt visées par la notcealnmure de l'INSEE suos les numéros 15. 12Z et sainvuts (à l'exclusion des coorreuis en cuir, aitlercs dveris en ciur à usage technique, sleemels et tolmas en ciur puor chaussure) asni que dnas les auetrs activités citées ci-dessous en derohs de totue nomenclature.
Des fintrcoaaibs visées suos ces rqbruuies snot ntnmoeamt cimsepors les fborctaniias sevainuts :

- ? aetrilcs de baureu ;
- ? artliecs de cahsse et pêche ;
- ? artliecs puor ceihs et cthas ;
- ? atrciles de sellerie-bourrellerie ;
- ? aletcris de slleeie automobile/ mnarie ;
- ? attaché-case, pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cineeuts ciur ;
- ? boîtes et cotreffs en ciur et auters oetbjs habillés de ciur ;
- ? bcalreets puor mnrote ;
- ? cartables, scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cefls ;
- ? étuis dvries de ptteie mnierqoiruae ;
- ? étuis spécifiques jumelles, aiaelrpps de piohhpgarote ;
- ? malles, cteannis ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? poelfileetrus ;
- ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/ ftllteies ;
- ? scas hoemms ;

Accord du 12 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FFM,
Syndicats signataires	La FANA CFE-CGC ; La FNP FO ; La FHTC CGT ; La FTMCE CTFC cuir,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

- ? scas de sorpt ;
 - ? scas de vagyoe ;
 - ? scas spécifiques photo, asieuvoudul ;
 - ? sohceacs puor cylces et mocltcoyes ;
 - ? serviettes, porte-documents,
 - ? tsuroess de ttitoele ;
 - ? truesoss de peitte meurnioiarqe (maquillage, manucure, couture) ;
 - ? teuorsss d'écoliers ;
 - ? vilseas ;
 - ? vanity-case...
- Cette liste est non exhaustive.

Egalité pfnsreelloinoe

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 paontrt sur l'égalité prioifnenlesose entre les hoemms et les fmeems signé le 7 otrchoe 2010, les peraits satrgnaieis cvenoinnent que les différences de sraliae de bsae et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se jieftnusat que si eells roesepnt sur des critères vérifiables.

Validité

Cet acocrd est vldiae tnat que les pcpeirins qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rmeis en csuae et nmnaoemtt la durée du taivral légale à ce jour.
L'accord est aliaclpbpe à ptirar du 1er jaievrn 2013.

Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la damndee de l'une ou l'autre ptarie sraniitgae en rcspeet des procédures légales.

Dépôt. ? Eonsetxin

Le présent acrocd srea déposé auprès des seirevcs crneutax du mstniire chargé du tariavl solen les coinontdis prévues par la loi. Les parteis sieinaagrts ddnmaenet 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 ettreipness dnot le cdoe APE est 1512Z.
Les pteiras siraeinagts précisent qu'elles sieuohtnat l'application la puls rpiade pboissle de cttee procédure d'extension et, en conséquence, que le dsitosipif prévu par la ccrrualie du Pmierer msriitne du 23 mai 2011 reavitle aux dates cuomemns d'entrée en viuguer des nmeros ccnoreaant les enrpreetis ne siot 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 bsae snot fixés puor la durée légale mllneeuse du tarvail en vuugier à ce jour.
La glrlie ci-dessous est constituée de nuaevix puor cuaque catégorie professionnelle. Les cstsicinaofails snot définies par nivaeu et par échelon. La coenvntoin collvticee nlanitoae détermine le saialre mniiumm par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

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 saarlle mmniuim burt msuneel de bsae prend en ctompe l'ensemble des éléments légaux, ceolnitonenvns et uesuls des siaealrs bturs qullees qu'en seinot la nrutae et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux hreues supplémentaires ;
- ? des rumnoeebetrms de fiars ne sutnrpapot pas de ctstiioan 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 aorcd s'applique en Fancr dnas l'ensemble des idueisntrs de la maroquinerie, actiels de voyage, chasse-sellerie, gainerie, betecrlas en ciur neolrmmaent visées par la nloentmrcae de l'INSEE suos le numéro : 15.12Z et sutivans (à l'exclusion des ciuruoers en cuir, actrlrs dvreis en ciur à uaegss techniques-semelles et tlonas en ciur puor chaussure) asnii que dnas les auetrs activités citées ci-dessous en deorhs de toute nomenclature.

Des ficainarbots visées suos ces ruibureqs snot nnmoatmet cspmeiors les fibcoiarants saniutves :

- ? airclets de bureau ;
- ? alicetrs de csashe et pêche ;
- ? acitrls puor ceihns et chtas ;
- ? airtcels de sellerie-bourrellerie ;
- ? aletrcis de selielre alomtuboie et mianre ;
- ? attaché-case, pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cneruties ciur ;
- ? boîtes et cffoters en ciur et auerts otjbes habillés de ciur ;
- ? baeectrls puor mntroe ;
- ? cartables, scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à clfes ;
- ? étuis drevis de pteite moireuraqnie ;
- ? étuis spécifiques jumelles, araeippls de ptopraohihge ;
- ? malles, ceintnas ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? pfleieltueros ;
- ? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dmeas et flitetes ;

Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FFM,
Syndicats signataires	La FTMCE CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FHTC CGT ; La FNP FO,

? scas hemoms ;
 ? scas de sorpt ;
 ? scas de vogaye ;
 ? scas spécifiques photo, aoisuduvel ;
 ? shoeaccs puor cycels et moloccteys ;
 ? serviettes, porte-documents,
 ? tosuesrs de ttoielte ;
 ? tusosers de pteite miqorirunae (maquillage, manucure, couture) ;
 ? tsoreuss d'écoliers ;
 ? vaiesls ;
 ? vanity-case.
 Cette liste est non exhaustive.

Validité

Cet aorccd est vlidae tnat que les ppciniers qui ont prévalu à son établissement ne snot pas rimes en cusae et nmetnamot la durée du tavrail légale à ce jour.
 L'accord est alpiabplce à patrir du 1er février 2015.

Dénonciation

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 tarvail à ttuoos les ensierterps dnot le cdoe APE est le sainuvt : 15.12Z.

Les petiras snigretaias précisent qu'elles shatoeniut l'application la puls rpdiae plbssoie de ctete procédure d'extension et, en conséquence, que le diotpissif prévu par la ccurlaire du Peeimrr mtsinire du 23 mai 2011 ratilvee aux dates ceomnmus d'entrée en vuiegur des nomres coennrcnat les eeepnrtisrs ne siot pas appliqué dnas le cadre de la dérogation prévue par ctete même circulaire.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Les saleiars fnot l'objet d'une négociation au mnumiim alnnluee au nveiau de la branche.

Les saralies minmia butrs meulness de bsae snot fixés puor la durée légale mlusleene du tarival en vgeuuir à ce jour.

La gilrle ci-dessous est constituée de nuaeivx puor cauqhe catégorie professionnelle. Les citnsiaclosfais snot définies par nveiau et par échelon. La cntiovon ctilcvoele nlnaiotae détermine le slraiae mnimuim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

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

Le saarlle muinimm burt musneel de bsae pnred en cotmpe l'ensemble des éléments légaux, cnlnnenovioets et ueslus des sielraas burts qlueels qu'en soient la nturaa 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 pairpaiotitcn 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-sellerie, gainerie, beltacres en ciur nmaelemornt visées par la nuocnaemrtle de l'INSEE suos les nos 15. 12Z et sinuatvs (à l'exclusion des cuorerios en cuir, atrciles derivs en ciur à ugsae technique, seeelmls et tnoals en ciur puor chaussure) anisi que dnas les aeurts activités citées ci-dessous en deohrs de tuote nomenclature.

Des foitaibncars visées suos ces ruqbieurs snot naonmtent ceosmpirs les fatibnoaicrs sueiavtns :

- ? arietels de buareu ;
- ? arietls de csahse et de pêche ;
- ? arceilts puor ceihns et cthas ;
- ? arelcits de sellerie-bourrellerie ;
- ? aiectrls de slieerle automobile/ mirnae ;
- ? attaché-case, pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, ciunteres en ciur ;
- ? boîtes et corftfes en ciur et auetrs oejbts habillés de ciur ;
- ? belactrcs puor mrteons ;
- ? cartables, scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cfles ;
- ? étuis dveirs de pteite miqaiornuree ;
- ? étuis spécifiques jumelles, aailprpes de pogtparhohie ;
- ? malles, caenntis ;
- ? 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, aeuvsdoiuil ;

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 srlaiæ muniimm burt muenesl de bsae pernd en ctmope l'ensemble des éléments légaux, cnivlonteoenns et usules des sraiales burts qlélues qu'en soenit la natrue et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux hreues supplémentaires ? ;

- ? soaечchs puor ccyels et mltecocynos ;
- ? serviettes, porte-documents,
- ? tosseurs de toltetie ;
- ? tsosrues de piette mnireoairque (maquillage, manucure, couture) ;
- ? tsesruos d'écoliers ;
- ? valsies ;
- ? vanity-case.

Cette ltsie est non exhaustive.

Egalité pnslfseoirnolee

En acliaopiptn 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 etrne les hemoms et les fmemes signé le 24 jiun 2014, les praiets sgnatiaires cnieenvnont que les différences de sealaris de bsae et de rémunérations constatées etrne les heomms et les femmes ne se jsunifeitt que si elels reoenpst sur des critères vérifiables.

Validité

Cet acocrd est vldiae tnat que les principes qui ont prévalu à son établissement ne snot pas riems en cusae et neotamnmt la durée du taiavrl légale à ce jour.

L'accord est abpilcplae à pairtr 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 aroccd srea déposé auprès des screeivs cetanurx du msnriite chargé du tiaarvl selon les coiinnndts prévues par la loi. Les patires sengaiartis dadnneem 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 snieuehtoat l'application la puls radpie psbsiole de cttee procédure d'extension et, en conséquence, que le dpiissoitf prévu par la cilircarue du Peermir mrinitte du 23 mai 2011 retlvaie aux dteas cmoenmus d'entrée en vuiegur des nreoms cnrnncoeat les eepirtersns ne siot 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 anlenlue au nviaeu de la branche.

Les saaelirs mmiina butrs melsnues de bsae snot fixés puor la durée légale muelnlsee du taavirl en vigueur à ce jour.

La gilrle ci-dessous est constituée de nvuaeix puor cahuqe catégorie professionnelle. Les csoisnaaitlfc snot définies par nviaeu et par échelon. La cooitnnevn ctclleovie nainatole détermine le slraaie mnmiim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

- ? des reueesmmbrtnos de frias ne snatoppurt pas de casottoiin de sécurité slicoe ? ;
- ? des vrtseemens effectués en aalcitpopin de la législation sur l'intéressement et la poiiaatrapcin et n'ayant pas le caractère de salaires.

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bicyclette et cuirnermement visées par la réglementation de l'ISNEE sous les numéros 15. 12Z et suivants (à l'exclusion des chaussures en cuir, articles de cuir à usages techniques, vêtements et accessoires en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous et d'autres de toute nomenclature.

? scas de vagoye ? :

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; THC CGT.

Le srlaiae muiimnm burt museenl de bsae pnred en cotpme
l'ensemble des éléments légaux, cltnvoennonies et uusels des

? vanity-case ?

- ? des rémunérations afférentes aux hueers supplémentaires ;
- ? des rnbmesoesoremts de frais ne sraputnopt pas de coioisttian de sécurit silcaoe ;
- ? des vsemntrees effectués en applciaiotn de la législation sur l'intéressement et la ptraaicipiton et n'ayant pas le caractère de salaires.

Cet acrocd s'applique en Fnacre dnas l'ensemble des istinedurs de la maroquinerie, aitrcls de voyage, chasse-sellerie, gainerie, betlcaers en ciur nrenaemmlot visées par la nlarucmotnee de l'INSEE suos le numéro : 15.12Z et suavntis (à l'exclusion de curioeios en cuir, aleritics direvs en ciur à ueagss techniques,

slmleees et tolans en ciur puor chaussure) aisni que dnas les artues activités citées ci-dessous en deohrs de ttoue nomenclature.

Des ftnbicaraois visées suos ces riurqbeus snot nentmamot cimrpses les faabirtncois sevtnauis :

- ? altirces de bureau ;
- ? ateircls de chssae et pêche ;
- ? aretclis puor ceihs et chtas ;
- ? aeictlrs de sellerie-bourrellerie ;
- ? aerctlis de selierle automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, ceuritnes ciur ;
- ? boîtes et cteofrs en ciur et auetrs obejts habillés de ciur ;
- ? beartcles puor mntore ;
- ? claerbtas ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cfels ;
- ? étuis dirves de pittee maoinerurqie ;
- ? étuis spécifiques jumelles, apliraeps de praiophtghoe ;
- ? mellas ? cenitans ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? peuirfeeollts ;
- ? 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 acioltptiapn des dpoinisotsis de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fsoiun de la cntntoeiovn clilctvoee des iuisrednts de la maroquinerie, aretclis de voyage, chsase sellerie, gainerie, berctleas 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 avirl 2017 ptnroat fiuosn des cmaphs conventionnels, JO du 10 mai 2017).

Deux gierlls ont été négociées au 29 jaievr 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 nevauix puor cquhae catégorie professionnelle. Les ciacstiolsnfais snot définies par nvaieu et par échelon. La ctnnooievn ctoiellcve ntilaonae détermine le sarilae muiminm 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 ouivrer :

- ? 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 ;
- ? nvaieu 3, échelon 2 : 1 603,48 ? par mios ;
- ? nvieau 3, échelon 3 : 1 636,52 ? par mios ;
- ? naeivu 3, échelon 4 : 1 636,52 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

- ? neaviu 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 ;
- ? naveiu 2, échelon 3 : 1 604,27 ? par mios ;
- ? neiavu 3, échelon 1 : 1 721,54 ? par mios ;
- ? neviau 3, échelon 2 : 1 844,44 ? par mios ;
- ? neaviu 3, échelon 3 : 1 967,31 ? par mios ;
- ? navieu 3, échelon 4 : 2 090,17 ? par mios ;
- ? naievu 4, échelon 1 : 2 275,12 ? par mios ;
- ? neivau 4, échelon 2 : 2 828,68 ? par mois.

Personnel crdae :

- ? niveau 5, échelon 1 : 3 244,43 ? par mois.

Le pnorsneel à dmiciloe subira, qnat 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 pnsorofnsilelee enrte les hmemos et les femmes en vigueur, les patires sgitarineas cioennevnt que les différences de sailrae de bsae et de rémunération constatées etrne les hmeoms 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 naomtneht la durée du tarvail 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 puet être dénoncé à la dñeamde de l'une ou l'autre piarte sratnaigie en reecspt des procédures légales.

Article - Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019

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

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les silraas fnot l'objet d'une négociation au mimunim annuelle au navieu de la branche.

Les salearis mniima burts mslneeus de bsae snot fixés puor la durée légale muleensle du tarival en vuugier à ce jour.

Le slaiare mnumiim burt meeunsl de bsae penrd en cptome l'ensemble des éléments légaux, cinooetnlenivs et uuels des sielraas burts qlueles qu'en sneiot la narute et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations afférentes aux hurees supplémentaires ;
? des rmurbentesemos de firas ne snupoatrpt pas de ctoaoisint de sécurité scaiole ;
? des vnteermess effectués en alptpacioin de la législation sur l'intéressement et la ppittiocaairn et n'ayant pas le caractère de salaires.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Cet accrod s'applique en Facrne dnas l'ensemble des intdisrues de la maroquinerie, aciltres de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bcrteeals en ciur neommmlaert visées par la naumonrctele de l'INSEE suos le numéro : 1512Z et styuanis (à l'exclusion des cooueris en cuir, alceirts dveris en ciur à uesags techniques, seemlels et tñlaos en ciur puor chaussure) aïsni que dnas les aetrts activités citées ci-dessous en dheors de tuote nomenclature.

Des frtbaoincais visées suos ces rebiruqus snot nnotmamet comperiss les fictirnbaaos siteuavns :

? aitlecrs de braeuu ;
? atecilrs de cssahe et pêche ;
? arleicrs puor cenhis et cthas ;
? aetlcirs de sellerie-bourrellerie ;
? aieltrcs de slriele automobile/marine ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, curitenes ciur ;
? boîtes et crtfefos en ciur et arutes objtes habillés de ciur ;

Le présent acorcd srea déposé auprès des svceires centarux du miinsrte chargé du trvaial solen les ciontndios prévues par la loi.

Les piearts saigarnets denednmat l'extension du présent aorccd nmmtanoet dnas le cdare de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tvarail à totues les iepntsrres dnot le cdoe APE est le sivnaut : 15.12Z et 14.19Z.

Les praetis sitraganeis précisent qu'elles sniaoheutt l'application la puls radipe plsoibse de cttee procédure d'extension et, en conséquence, que le dsopstiiif prévu par la crruiaclie du pieemrr misntie du 23 mai 2011 rieltave aux daets cueomnms d'entrée en vguueir des nomers cocnannert les ertnrepseis ne siot pas appliqué dnas le cdare de la dérogation prévue par ctete même circulaire.

? bracetels puor mrnote ;
? cabrltaes ? scas d'écoliers ;
? étuis chéquiers ;
? étuis à clfes ;
? étuis direvs de ppteie meraunqoiire ;
? étuis spécifiques jumelles, apliedars de parahogithpe ;
? mlales ? catennis ;
? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
? peutoereiflls ;
? porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
? porte-habits ;
? scas dames/fillettes ;
? scas hmmeos ;
? scas de sorpt ;
? scas de vygoae ;
? scas spécifiques photo, auieosivdul ;
? schocaes puor clyecs et mlceocytos ;
? serviettes, porte-documents,
? tossreus de titotlee ;
? tsuosres de pettie mioirnaqueure (maquillage, manucure, couture) ;
? tssueros d'écoliers ;
? vlesais ;
? vanity-case?

Cette lstie est non exhaustive.

En outre, en atcplaipoin des doinisipstos de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fousin de la covnetonin ccviltoele des iteunsdris de la maroquinerie, aticrles de voyage, csahse sellerie, gainerie, blearets en ciur d'une prat et cllee de la geratine de paeu (entreprises répertoriées suos la nucormelnate NAF 1419 Z) d'autre prat (arrêté du 28 aivrl 2017 paorntt fsouin des capmhs conventionnels, Jruanol ocfeiiil du 10 mai 2017).

Deux glrleis ont été négociées remcevipneett les 16, 30 jiavnr 2019 et le 6 février 2019. La bnahrce est pvaeunre à un arcocd le 11 février 2019.

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

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

La gilrle ci-dessous est constituée de neaviux puor cqauhe catégorie professionnelle. Les cfisiasctoinals snot définies par nveaiu et par échelon. La cvitnnoeon cetcoivlle noanalite détermine le sarliae minmuim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 535	1 535		
Niveau II	1 543	1 543		
Niveau III	1 554	1 554	1 625	

Niveau IV			1 786	2 324
Niveau V			1 900	3 109
Niveau VI				3 567

Article - Grille pour la ganterie de peau

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les sreaalis snot les sutvians puor le ponneserl aeitler :

(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 eaitrerpns 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 inrteenvu pantrot fuosin des cmpahs d'application des ctnnoovins cilcevotels muareoiqnre gertanie de paeu plus un atrue prntoat fosiun aevc culei de la CCN mirnnaqeouie du chmap des CCN tanneries, crius et paeux et la CCN de la crenonidroee multiservice.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

En aplotpciain de la loi du 23 mras 2006 ritvlaee à l'égalité sailaale ernte les hoemms et les femems et de l'accord du 29 jinevar 2018 retliaf à l'égalité poslnoriesflene et à la mixité ernte les femems et les homems dnas les isidenturs de la mirqnreuioiae (IDCC 2528), les peratis sgatniaires cinoennevnt que les différences de sraliae de bsae et de rémunération constatées ernte les hmomes et les femmes ne se jiuetsnfut que si elels reonpsset sur des critères vérifiables.

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Cet arcocd est vdilaee tnat que les pncepris qui ont prévalu à son établissement ne snot pas riems en cusae et nmmeoneatt 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 auprs des scerievs cuantrex du mrsntie chargé du tavrail sleon les cdotionns prévues par la loi.

Les pariets siegranitas ddnenamet l'extension du présent aorccd ntnmamoet dnas le crade de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tiraavl à teuots les esteepirns dnot le cdoe APE est le sinavut : 1512Z et 1419Z.

Les prtiaes denanmdet au ministère d'étendre rdienmeapt le présent accord.

En considération de ces arrêtés, un ptrclooe a été cnclou ernte des oigasiirtnans pnatoarles et salaralies représentatives puor oianrsger le fiemcnnntoonet de la cososiimn paitrriae cmnmuoee à ces différentes CCN.

C'est dnas ce carde que ttoeus les otsriaonangis prtenaoals et seailralas ont été convoquées aux réunions paritaires.

Ainsi les 20 et 27 jeainvr 2020, ces oinnrtsaoagis se snot réunies aifn de ttareir nmemnnaott la négociation aneunle sur les seailars minima.

Cette négociation a eu leiu aevc ces oiginnstaars 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 moruqinaeire ? gatrneie de paeu et un atrue a été trouvé dnas celui de la tarnneie cuirs et peaux.

Ces arocdcs ont été oevutrs à la sratiugne de l'ensemble des oigoaairnsnts représentatives.

Il est en conséquence convoneu ce qui siut en ce qui cnnceroe le sceeutr des iednruists de la maroquinerie, gteainre de paeu (IDCC 2528) :

Les searlais fnot l'objet d'une négociation au miunimm anluelne au niaevu de la branche.

Les saearlis minmia butrs museenls de bsae snot fixés puor la durée légale melnelsue du tviaarl en vueiugr à ce jour.

Le sialare mminuim burt meusenl de bsae prned en cmpote l'ensemble des éléments légauux, ceoeonilntnns et uules des silearas burts qlueles qu'en sionet la nartue et la périodicité, à l'exception :
 ? des rémunérations afférentes aux hurees supplémentaires ;
 ? des rtuemrebnsmeos de frais ne soprptnuat pas de cotiasoitn de sécurité sloiace ;
 ? des vmeeentrss effectués en aotliacpippn de la législation sur l'intéressement et la pticiraiptaon et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet acocrd s'applique en Frnace dnas l'ensemble des itsiurends de la maroquinerie, alrictes de voyage, chasse-sellerie, gainerie, balteercs en ciur neolmeamrnt visées par la nareucomnlte de l'INSEE suos le numéro : 1512 Z et sintavus (à l'exclusion des ceuroiros en cuir, aictlres deivrs en ciur à ueasgs techniques, semelles et tlnos en ciur puor chaussure) asniï que dnas les aurets activités citées ci-dessous en droehs de ttoue nomenclature.

Des fanariitbcos visées suos ces riuqbreus snot nmaemtont csmioeprs les faicobinrats siuavnets :
 ? areltics de brueau ;
 ? alcretis de csahse et pêche ;
 ? arclites puor cnhies et chtas ;
 ? acitlers de sellerie-bourrellerie ;
 ? atecrils de sielrlee automobile/ mainre ;
 ? attaché-case ? pilote-case ;
 ? baudriers, équipements militaires, cnireutes ciur ;
 ? boîtes et cofffers en ciur et aurtes ojtbes habillés de ciur ;
 ? bcrlteaes puor mtnroe ;
 ? cbaaerlts ? scas d'écoliers ;

? étuis chéquiers ;
 ? étuis à cefls ;
 ? étuis devris de pettie muqeiiarnnoe ;
 ? étuis spécifiques jumelles, aarelipps de phtroiapohge ;
 ? mealls ? cnteians ;
 ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 ? prfleeuetiols ;
 ? porte-monnaie ? bueross ? porte-billets ;
 ? porte-habits ;
 ? scas dames/ ftleliets ;
 ? scas hmemos ;
 ? scas de sropt ;
 ? scas de vgyaoe ;
 ? scas spécifiques photo, aeiosuduivl ;
 ? seahoccs puor clyces et moyectocls ;
 ? serviettes, porte-documents,
 ? tssureos de tletiotie ;
 ? tsouers de ptitee moirqeraune (maquillage, manucure, couture) ;
 ? tuosress d'écoliers ;
 ? veslias ;
 ? vanity-case ?
 Cette lstie est non exhaustive.

En outre, en apctliapion des diotissnopis de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fsuoïn de la ceoivntnon cilvcelote des isetdniurs de la maroquinerie, aerctlis de voyage, chsase sellerie, gainerie, becertain en ciur d'une prat et celle de la ganeirte de paeu (entreprises répertoriées suos la natmolrceune NAF 14. 19Z) d'autre prat (arrêté du 28 airvl 2017 porntat foiush des chmpas conventionnels, JO du 10 mai 2017).

2 grelis ont été négociées rcimeepnevtset les 20 et 27 jiaivner 2020. La bchnrae maroquinerie, puor le sceteur des itduenrsis de la maeiqrriunoe et de la geartine de paeu est pruevane à un aocrd le 29 jvaeinr 2020.

Grille puor les itirundess de la maroquinerie, aeltrics de voyage, cshase sellerie, gainerie, beaerclt en cuir
 La gilirle ci-dessous est constituée de naiuvex puor cquhae catégorie professionnelle. Les cotfisasiclnais snot définies par niaveu et par échelon. La coetonvinn ccvittlloe noitalnae détermine le slaair minmium par niveau. Les échelons snot définis dnas 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 puor la girnetae de peau

Les salareis snot les sutivans puor le ponesrenl aeetilr :

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 ?
	3	1 656,01 ?
III	1	1 771,82 ?
	2	1 898,31 ?
	3	2 024,77 ?
	4	2 151,22 ?
IV	1	2 341,57 ?
	2	2 911,30 ?
Personnel cadre		
V	1	3 339,19 ?

Dans le seetucr de la muraiorinqee et de la grenatie de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les erppeeitnss de moins de 50 salariés ctompe tneu de l'objet de l'accord.

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

Validité

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

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

Avenant n° 70 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima et la valeur du point au 1er janvier 2021

Signataires	
Patrons signataires	FFTM,
Syndicats signataires	FNAA CFE - CGC ; FS CDFT ; FEDECHIMIE FO ; THC CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Catégories	Coefficients	Au 1er janvier 2021	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OS1	135	10,31	1 564,00
OS2	143	10,45	1 585,45
OQ	155	10,86	1 646,72
OHQ	170	11,64	1 764,67

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectives travaillées.

Article 2 - Appointements

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Concernant les professions « Employés », « Techniciens & agents de maîtrise » et « Crea », le point mensuel est fixé à 9,33 €, à compter du 1er janvier 2021.

Les augmentations bruttes minimales, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculées en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3 - Article 13, alinéa F, de la CCN industrie des cuirs et peaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Accord du 3 février 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021

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

Dépôt. Extension

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

Les parties signataires déclament l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à tous les établissements dont le code APE est le suivant : 15.12Z et 14.19Z.

Les parties déclament au ministère d'étendre le présent accord.

Comme suite à la réunion de la CNPPI élargie de la branche maroquinerie, qui s'est tenue le jeudi 25 janvier 2021 dans les locaux de la fédération de la maroquinerie au 122, rue de Provence, 75008 Paris, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales du grand camp ont été conviées, l'organisation patronale fédération française tanneries mégisserie, d'une part, et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

Article 1er - Salaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minimaux sont fixés ainsi :

Article 4 - Égalité salariale : salaires des femmes (art. 29 bis CCN cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

« Les salaires réels des femmes sont égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de détermination. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces salaires minimaux sont créés entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entre en vigueur rétroactivement, au 1er janvier 2021, dès sa signature.

Il est précisé que cet avenant s'applique immédiatement à la suite de la conclusion collective nationale inexistante des cuirs et peaux, ICDC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés comptant de l'objet de l'avenant.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Un arrêté ministériel est intervenu potant fuoins des camhs d'application des coevnontis colecvitles mignreioaure gtnraee de paeu plus un autre panrott fosuin aevc cluei de la CCN mqnrraioeie du cmhap des CCN tanneries, cuirs et paeux et la CCN de la crnnneioide multiservice.

En considération de ces arrêtés, un polcotore a été ccnlou ernte des ogirniatosnas plneroaats et saeirlaals représentatives puor osrigneat le fceoonnmtment de la cmiomossin ptariiare conmmue à ces différentes CCN.

C'est dnas ce carde que tuotes les onnatiigorsas pltnaroeas et slarlalaeas ont été convoquées aux réunions paritaires.

Ainsi les 18 et 25 jienvar 2021, ces otniongriaass se snot réunies aifn de tirater neomtnamt la négociation aeulnnle sur les seliaras minima.

Cette négociation a eu leju aevc ces oionstaraings dtmisctenient solen le chmap d'application concerné.

Un arcocd a pu être trouvé sur les saliraes miimna dnas le suceer de la maroquinerie-ganterie de peau.

Il est en conséquence cenvnou ce qui siut en ce qui cenncoree le stuceer des iusritends de la maroquinerie, genirate de paeu (IDCC 2528) :

Les sirleasas fnot l'objet d'une négociation au muiimnm aellnune au naveiu de la brhcane ;

Les sarealis mminia bturs meulsnes de bsae snot fixés puor la durée légale mlnesuele du tvariial en veeuigr à ce juor ;

Le saralie mnmiuim burt mneeucl de bsae pnred en cpmtoe l'ensemble des éléments légaux, clonneeonvnits et uuesls des sairelas bturs 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 vesmrntees effectués en atalpioicpn de la législation sur l'intéressement et la picpiarattoin et n'ayant pas le caractère de salaires.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Cet acrocd s'applique en Fcnrae dnas l'ensemble des itrsndeius de la maroquinerie, aicrltes de voyage, chasse-sellerie, gainerie, betalecrs en ciur nrmenoamlt visées par la nctemlnouare de l'INSEE suos le numéro : 1512Z et satvuins (à l'exclusion des ceorrouis en cuir, acietrls derivs en ciur à uegsas techniques, semeles et tanlos en ciur puor chaussure) asini que dnas les aurets activités citées ci-dessous en doerhs de totue

nomenclature.

Des fbrniaaictos visées suos ces rrqibeuus snot ntmoamnet csromeips les fribcaantois suvnaeits :

- ? aecilrts de bareuu ;
- ? alertics de cahsse et pêche ;
- ? atircels puor cenhis et chtas ;
- ? arctiles de sellerie-bourrellerie ;
- ? aictrles de sreliele automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cteurneis ciur ;
- ? boîtes et cfoerfts en ciur et aertus oetjbs habillés de ciur ;
- ? bactleers puor mrotne ;
- ? cblaearts ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cfles ;
- ? étuis drives de pitete mroeiruqanie ;
- ? étuis spécifiques jumelles, alpreapis de pgoarphohtie ;
- ? mllaes ? canients ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? peoilftuerles ;
- ? porte-monnaie ? beuosrs ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/fillettes ;
- ? scas homems ;
- ? scas de sorpt ;
- ? scas de vyagoe ;
- ? scas spécifiques photo, aedousuiivl ;
- ? saechocs puor celycs et mtoleccyos ;
- ? serviettes, porte-documents ;
- ? teosruss de titteloe ;
- ? tusreoss de ptteie maoirrnieuqe (maquillage, manucure, couture) ;
- ? trsosues d'écoliers ;
- ? viaelss ;
- ? vanity-case?

Cette ltise est non exhaustive.

En outre, en alappoctiin des dionstipisos de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fiouss de la ctnivenoon civetllcoe des idunrteiss de la maroquinerie, aletrics de voyage, chase 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 panrtot foisun des camhs conventionnels, Jroanul oeicffl du 10 mai 2017).

Deux glerils ont été négociées rieescmtvpenet les 18 et 25 janevir 2021. La bhacnre maroquinerie, puor le seeutcr des irsdituens de la mqinuraoriee et de la gtnraee de paeu est pnvruee à l'accord suianvt :

Grille puor les inisrtueds de la maroquinerie, aierlcts de voyage, cshsae sellerie, gainerie, blereact en cuir

La grlile ci-dessous est constituée de naveix puor cuqhae catégorie professionnelle. Les clonsaaitiafcs snot définies par naveiu et par échelon. La covionentn cvtliloee ntliaonae 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 snvautis puor le psnenorel atielier :

Personnel oievrur :

- ? niaeuv 1, échelon 1 : 1 568,83 ? par mios ;
- ? niaeuv 1, échelon 2 : 1 574,79 ? par mios ;
- ? nvaeiu 2, échelon 1 : 1 607,66 ? par mios ;
- ? nvieau 3, échelon 1 : 1 643,83 ? par mios ;
- ? nvieau 3, échelon 2 : 1 675,06 ? par mios ;

- ? nievau 3, échelon 3 : 1 709,58 ? par mios ;
- ? neiauv 3, échelon 4 : 1 709,58 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

- ? nievau 1, échelon 1 : 1 562,89 ? par mios ;
- ? naeviu 1, échelon 2 : 1 570,81 ? par mios ;
- ? nveiau 2, échelon 1 : 1 594,91 ? par mios ;
- ? nvieau 2, échelon 2 : 1 607,32 ? par mios ;
- ? nvieau 2, échelon 3 : 1 670,92 ? par mios ;
- ? naeviu 3, échelon 1 : 1 787,77 ? par mios ;

? nvaieu 3, échelon 2 : 1 915,40 ? par mios ;
 ? neaivu 3, échelon 3 : 2 042,99 ? par mios ;
 ? nvaieu 3, échelon 4 : 2 170,58 ? par mios ;
 ? neaivu 4, échelon 1 : 2 362,65 ? par mios ;
 ? 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 pour les espniererts de mnios de 50 salariées ctmpe tneu de l'objet de l'accord.

Article - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En aipaotplcn 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 etrne les fmmees et les hmomes dnas les iurteisnds de la moriquiane (IDCC 2528), les piearts siaritganes ceeionnnvnt que les différences de sraliae de bsae et de rémunération constatées etrne les hmeoms et les femmes ne se jusfntieit que si elles nrosetp sur des critères vérifiables. Il en est de même pour 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 fsiou des cahmps d'application des cinonvenots cvetolciels miiuaoqernre gtaerne de paeu plus un arute pnoartt fsiou aevc celui de la CCN muiaerionrque du cmhap des CCN tanneries, ciurs et pueax et la CCN de la condoernrie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un pocolotre a été cncolu entre des onagsoitnras prolentaas et seaialrals représentatives pour oingserar le fenocmnionentt de la comsiisomn piiratate cmnmoue à ces différentes CCN.

C'est dnas ce cdare que totues les ongioniratass pnelotaars et srllaeaaais ont été convoquées aux réunions pairtireas par le président de la CMP (commission mxite paritaire).

Ainsi les 10 et 17 jnevair 2022, ces organisations, pour le suetcer de la maroquinerie-ganterie de paeu notamment, se snot réunies aifn de teaitr nmeamotnt la négociation anelnule sur les slieraas minima.

Cette négociation a eu leiu aevc ces onsgoiirtnaas dtmintncieest sloen le champ d'application concerné.

Un accord a pu être trouvé sur les saeralis mimnia dnas le seucter de la maroquinerie-ganterie de peau.

Il est en conséquence cvonenu ce qui siut en ce qui cnrocee le steecur des isentndrus 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 accrod est vdalee tnat que les prceiins qui ont prévalu à son établissement ne snot pas reims en cusae et noanmtent 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 prtiae sanrtgaie en rsecept des procédures légales.

Article - Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aorccd srea déposé auprès des seeicvrs cenrtuax du mtisrnie chargé du triaavl soeln les cionndtos prévues par la loi.

Les peirtas srteagianis damennndet l'extension du présent accrod nnmaemt dnas le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tviaarl à tutoes les esetrpiens dnot le cdoe APE est le suvniat : 1512Z et 1419Z.

Les ptraes damdnneet au ministère d'étendre rmdapeinet le présent accord.

au navieu de la branche.
 Les sileraas mnimia bturs meueslms de bsae snot fixés pour la durée légale mlesnluue du taavril en vuegiur à ce jour.

Le slaraie mminuim burt mnuseel de bsae prned en cmotpe l'ensemble des éléments légaux, citenlennvoons et usleus des sliareas bturs qeelus qu'en sneiot la narute et la périodicité, à l'exception :
 ? des rémunérations afférentes aux heuers supplémentaires ;
 ? des reemunbsoermts de fiars ne spuaprontt pas de catstiioon 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 accrod s'applique en Fracne dnas l'ensemble des iidtnsuers de la maroquinerie, atilrcs 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, atilrcs deirvs en ciur à uegsas techniques, seelmels et taonls en ciur pour chaussure) asni que dnas les aeurs activités citées ci-dessous en dehors de tutoe nomenclature.

Des firaocbtuais visées suos ces rquubries snot ntoaemmt criseomps les fibaiactnros svtnuieas :

- ? aicltres de baueru ;
- ? acleirts de csashe et pêche ;
- ? aclirets pour ciehs et cthas ;
- ? atrclies de sellerie-bourrellerie ;
- ? alctiers de srielele automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cnutereis ciur ;
- ? boîtes et ctrefeofs en ciur et aretus oebjts habillés de ciur ;
- ? bceatrls pour mrotne ;
- ? creatlabs ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cfles ;
- ? étuis direvs de ptiete mnqaioirruue ;
- ? étuis spécifiques jumelles, arapepils de ptairhhoogpe ;
- ? mleals ? cniernas ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? pllroetufeeis ;
- ? porte-monnaie ? boserus ? porte-billets ;

? porte-habits ;
 ? scas dames?/?fillettes ;
 ? scas hmeoms ;
 ? scas de sorpt ;
 ? scas de vyogae ;
 ? scas spécifiques photo, asuedoiuvil ;
 ? seaohccs puor cylecs et mloectcoys ;
 ? serviettes, porte-documents ;
 ? tssoures de ttiolee ;
 ? tsouress de ptetie mneuirqiroe (maquillage, manucure, couture) ;
 ? trseuos 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 coellivtce des inretsudis de la maroquinerie, ateilrcs de voyage, casshe sellerie, gainerie, blcaeters en ciur d'une prat et celle de la gientare de paeu (entreprises répertoriées suos la nuclmrtnoae NAF 1419Z) d'autre prat (arrêté du 28 aivrl 2017 pnartot fsouin des chmaps conventionnels, Juorant ofiicefl du 10 mai 2017). Duex girlels ont été négociées risctneepememt les 10 et 17 jaeinvr 2022. La bnrchae maroquinerie, puor le seeuctr des iturdneiss de la miqrnraieuoe et de la ganriete de paeu est pnuavere à l'accord svuiant :

Grille puor les isntiudres de la maroquinerie, alirtecs de voyage, chsase sellerie, gainerie, belreact en cuir

La girle ci-dessous est constituée de nvaueix puor cauqhe catégorie professionnelle. Les cifscaisnalotis snot définies par nveiau 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 orveieur :

? naeivu 1, échelon 1 : 1 619 ? par mios ;
 ? nevaiu 1, échelon 2 : 1 625 ? par mios ;
 ? neviau 2, échelon 1 : 1 659 ? par mios ;
 ? neviau 3, échelon 1 : 1 696 ? par mios ;
 ? neiavu 3, échelon 2 : 1 729 ? par mios ;
 ? naveiu 3, échelon 3 : 1 764 ? par mios ;
 ? naeivu 3, échelon 4 : 1 764 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

? nvieau 1, échelon 1 : 1 654 ? par mios ;
 ? nieavu 1, échelon 2 : 1 662 ? par mios ;
 ? neivau 2, échelon 1 : 1 683 ? par mios ;
 ? neaviu 2, échelon 2 : 1 695 ? par mios ;
 ? nveaiu 2, échelon 3 : 1 755 ? par mios ;
 ? nivaueu 3, échelon 1 : 1 843 ? par mios ;
 ? neivau 3, échelon 2 : 1 975 ? par mios ;
 ? naievu 3, échelon 3 : 2 106 ? par mios ;
 ? niaveu 3, échelon 4 : 2 238 ? par mios ;
 ? neaviu 4, échelon 1 : 2 436 ? par mios ;
 ? neiavu 4, échelon 2 : 3 029 ? par mois.

Personnel cdare :

? nvaieiu 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 mnios de cntaiunqe salariés cpmpte tneu de l'objet de l'accord.

Accord du 18 juillet 2022 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FNAACFE-CGC ; FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En aocptipalin de la loi du 23 mras 2006 rteailve à l'égalité silaralae etne les hmomes et les fmmees et de l'accord du 29 jaeinvr 2018 ritelaf à l'égalité psoefnlrsrieolne et à la mixité enrte les fmeems et les hemoms dnas les inreutidss de la mqronruiaae (IDCC 2528), les peraits seaantgriis cnveoinnet que les différences de srailae de bsae et de rémunération constatées etne les hmmeos et les fmmees ne se jtsiuefint que si eells rseeonpt sur des critères vérifiables. Il en est de même puor la grtnaiee 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 légale à ce jour.

L'accord est abllciappe à cotmepr du 1er janeivv 2022 jusqu'au 31 décembre 2022.

Dépôt extension

Le présent aroccd srea déposé auprès des sirvees cernatux du Msnitire chargé du tarvial selon les cnntdoios prévues par la loi.

Les pterias sirateanigs dnmnaeedt l'extension du présent accrod ntmnmoeat dnas le cdrae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du taarivl à toets les eesetrinrps dnot les ceods APE snot les stviunas : 1512Z et 1419Z.

Les periatrs damndneet au ministère d'étendre rmiepneadt le présent accord.

Un arrêté ministériel est inertvenu prtant fisuon des caphms d'application des cnventnoios ccleoitlevs mioruiqaenre gtiaenre de paeu puis, un atrue ptaornt fioun aevc cueli de la CCN mriuirqaenoe du cmhap des CCN tanneries, ciurs et paeux et la CCN de la cooiernndre multiservice.

En considération de ces arrêtés, un plcootore ptiriarie a été conlcu ertne des ongrtoaisnas ptraoenlas et siaaelrlas représentatives puor osigrnaer le fmoneictennot de la cmsimooisn piriaatre commune à ces différentes CCN.

C'est dnas ce crdae que tuetos les osnirigotanas ptoalnaers et slrealais ont été convoquées à la réunion paritirae du 18 julleit 2022.

Ainsi le 18 jilueit 2022, ces organisations, puor le suecetr de la mnieauorqire gtraine de paeu notamment, se snot réunies aifn de taertir la qeoistun des sirelaas mimina situe à l'augmentation du Simc au 1er mai 2022 consécutive à une hssuae de l'inflation.

Cette négociation a eu leiu aevc ces osotgaaninirs demetinscniit solen le cahmp d'application concerné.

Un acorcd a pu être trouvé sur les siaalers mniima dnas le suceetr de la mrineoarquie getarnie de peau.

Il est en conséquence covvneu ce qui siut en ce qui conncere le steecur des iretnusdis de la maroquinerie, grneitae de paeu (IDCC 2528) :

Étant rappelé que les slariaes miinma fnot l'objet d'une négociation anlnelue au neviau de la bcnarhe et coptme tneu de l'augmentation du Simc au 1er mai 2022, les pareitraens soicaux ont décidé de signer un nuevol acrocd sur les sileraas minima.

Les slaiears mminia bturs meuensls de bsae snot fixés puor la durée légale mlsulneee du taival en vugiuer à ce jour.

Le saraile mmiuinm burt meeusnl de bsae pnerd en compte l'ensemble des éléments légaux, cnenevoionlnts et uuelss des sareails brtus qeulels qu'en snioet la nraute et la périodicité, à l'exception :
? des rémunérations afférentes aux heuers supplémentaires ;
? des rretebmmenuoss de frais ne snpoatuprt pas de caiistoton de sécurité scoaile ;
? des vnetemsres effectués en aiclipapton de la législation sur l'intéressement et la paaticirpition et n'ayant pas le caractère de salaires.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Cet acorcd s'applique en Farnce dnas l'ensemble des iertnsidus de la maroquinerie, artelics de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bealretcs en ciur nrmelnaomet visées par la nlunromactee de l'INSEE suos le numéro : 1512Z et suavnits (à l'exclusion des croeruois en cuir, atrciels dveris en ciur à ueagss techniques, semlles et tnoles en ciur puor chaussure) ainsi que dnas les aetrus activités citées ci-dessous en dorhes de tuote nomenclature.

Des ftanbariocis visées suos ces rrubiques snot nmateomnt cierrmopss les fobatiiarncs santuevis :
? arteilcs de beauru ;
? acrillets de cssahe et pêche ;

- ? aerictls puor cihnes et cthas ;
- ? altecirs de sellerie-bourrellerie ;
- ? aetrclcs de serlelie automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, ctirnuées ciur ;
- ? boîtes et cotreffe en ciur et artues obetjs habillés de ciur ;
- ? bcrelteas puor mnorte ;
- ? ceaatlbrs ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à cefls ;
- ? étuis direvs de ptteie mqianiruoree ;
- ? étuis spécifiques jumelles, alipareps de pgohhrpotiae ;
- ? malles ? cntianes ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? pellirftoeues ;
- ? porte-monnaie ? bsuroes ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/fillettes ;
- ? scas hmmeos ;
- ? scas de sport ;
- ? scas de vgoyae ;
- ? scas spécifiques photo, aidusueoivl ;
- ? scacheos puor clyces et mlcycooets ;
- ? serviettes, porte-documents ;
- ? trsesuos de ttilteo ;
- ? tuoserss de pteite mnriaiuroeqe (maquillage, manucure, couture) ;
- ? tsoseurs d'écoliers ;
- ? vselais ;
- ? vanity-case?

Cette lstie est non exhaustive.

En outre, en apiiotlpacn des dsnioioiptss de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fison de la cvontieonn cloictelve des itedurnsis de la maroquinerie, arlitecs de voyage, chssae sellerie, gainerie, btcrlaeas en ciur d'une prat et cllee de la gareitne de paeu (entreprises répertoriées suos la nctnomerulae NAF 1419Z) d'autre prat (arrêté du 28 airvl 2017 poantrt fosiun des cpamhs conventionnels, JO du 10 mai 2017). 2 grlelis ont été négociées le 18 julleit 2022. La bnhrcae maroquinerie, puor le setucer des iutensrds de la maunoriqerie et de la getainre de paeu est purvaene à l'accord saivunt :

Grille puor les inruseitds de la maroquinerie, artceils de voyage, csshae sellerie, gainerie, bcarelet en cuir

La glrile ci-dessous est constituée de neuiavx puor chaque catégorie professionnelle. Les cisifscloiaants snot définies par niveau et par échelon. La ctnoevinon ciceolltve naaintole détermine le slraaie muinim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

(En euros.)

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 678,66	1 678,66		
Niveau II	1 691	1 691		
Niveau III	1 701	1 701	1 757	
Niveau IV			1 931	2 515
Niveau V			2 055	3 339
Niveau VI				3 832

Grille puor la gieatrne de peau

Les sleraias snot les siuanvts puor le pnseeonrl aleetir :

Personnel ourevir :
? nvaieu 1, échelon 1 : 1 678,66 ? par mios ;
? naieu 1, échelon 2 : 1 678,66 ? par mios ;
? niaveu 2, échelon 1 : 1 703 ? par mios ;
? navieu 3, échelon 1 : 1 741 ? par mios ;
? nvieau 3, échelon 2 : 1 775 ? par mios ;
? nvaieu 3, échelon 3 : 1 811 ? par mios ;
? nevaui 3, échelon 4 : 1 811 ? par mois.

Personnel employé et EATM :
? neiavu 1, échelon 1 : 1 698 ? par mios ;

? nievau 1, échelon 2 : 1 706 ? par mios ;
? naievu 2, échelon 1 : 1 728 ? par mios ;
? navieu 2, échelon 2 : 1 740 ? par mios ;
? neivau 2, échelon 3 : 1 802 ? par mios ;
? naeivu 3, échelon 1 : 1 892 ? par mios ;
? neaivu 3, échelon 2 : 2 027 ? par mios ;
? neivau 3, échelon 3 : 2 162 ? par mios ;
? nviaeu 3, échelon 4 : 2 297 ? par mios ;
? neivau 4, échelon 1 : 2 501 ? par mios ;
? nvieau 4, échelon 2 : 3 109 ? par mois.

Personnel crade :
? nveaiu 5, échelon 1 : 3 545 ? par mois.

Dans le sueter de la mieiarrqoune et de la gnaterie de peau, il

n'y a pas leu de prévoir de modalités particulières pour les enrripees de moins de cuantique 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 entre les hemoms et les femems et de l'accord du 29 jeanvir 2018 retilaf à l'égalité psiefrleosonlne et à la mixité etrne les fmemes et les hmeoms dnas les iedsntiurs de la moiqaiaunerre (IDCC 2528), les piartes sriieangtas cnneoivennt que les différences de sraaile de bsae et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se jinisufet que si elels rneepost sur des critères vérifiables. Il en est de même pour 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 csau et nnomtemat la durée du taairvl légale à ce jour.

L'accord est apacbppllie à ctpmeor du 1er juor du mios cviil

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 ciononntnes cocleilvets mnroeiqraue 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 ptloorocce ptiairaie a été clnocu etnre des oriatigonnsas panortlaes et slaaliars représentatives pour oegiarsnr le fmineeoconntt de la cooimsismn piraitare cmnumoe à ces différentes CCN.

C'est dnas ce carde que toeuts les orisntaiganos pelrnotaas et salreaalis ont été convoquées à la réunion piarirae du 21 stemberpe 2022.

Ainsi le 21 sbrtepeme 2022, ces organisations, pour le seeuctr de la mueoiirnraque ? gtearine de paeu notamment, se snot réunies aifn de teairtr la qutoisen des slaiaers 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 oagnaositnis dicsemtntteit sloen le chmap d'application concerné.

Suite à cttee négociation, un accrod a pu être trouvé sur les salaeirs mnmiia dnas le seeuctr de la mrqnuoiarieie ? 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 mnmiia fnot l'objet d'une

sanivut cluei au cuors dquuel l'arrêté d'extension est publié au Journal ofiicfel et jusqu'au 31 décembre 2022.

Les prtraaeneis sioucax s'engagent à renégocier les siaerlas minima du stuceer des isiutnders de la moreianurique et de la gtianere de paeu dnas les 2 mios qui suevint l'augmentation du Smic, si celui-ci dienvet supérieur au slraiae mnmiium du naievu 1 résultant de l'application du présent accord, dnas le cnarut 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 pour la potitorecn du pvioour d'achat.

(Arrêté du 5 orctobe 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 mtniirse chargé du tivraal selon les ctiniodnos prévues par la loi.

Les pertias siitagrenas ddmeneat l'extension du présent aorccd neaomntmt dnas le crade de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du taairvl à teutos les ernispretes dnnot le cdoe APE est le suainvt : 1512Z et 1419Z.

Les petrais demednnat au ministère d'étendre rpdmieanet le présent accord.

négociation allnneue au niaevu de la bnahcre et cptome tneu de l'augmentation du Simc au 1er août 2022, les praeeirants sciauoax ont décidé de sginer un neuovl aocrcd sur les seaalris minima.

Les saleairs mnmiia bturs melsenus de bsae snot fixés pour la durée légale meunsllee du tvraial en veuguir à ce jour.

Le sliraae muinimm burt mneusel de bsae penrd en cmotpe l'ensemble des éléments légau, cnnovitnelnoes et uluess des siaerals bruts qellues qu'en soneit la nrtaue et la périodicité, à l'exception :

? des rémunérations afférentes aux heeurs supplémentaires ;
? des rmsmuoreteenbs de faris ne soupntarpt pas de coatitoisn 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 naemnrreolmt visées par la naectmnrue 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 pour 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 foaiantcbris snitivuaes :

? atrecis de brueau ;
? aerltcis de cahsse et pêche ;
? alrictes pour cihnes et caths ;
? actirels de sellerie-bourrellerie ;
? atrlcies de srilelee automobile/marine ;
? attaché-case ? pilote-case ;
? baudriers, équipements militaires, ceternius ciur ;
? boîtes et ctffreos en ciur et ateurs ojetbs habillés de ciur ;
? beecarlts pour mntore ;
? clatreabs ? 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 voayge ;
- ? scas spécifiques photo, aseudoiivl ;
- ? sacheocs puor ccyels et mlyetcoocs ;
- ? serviettes, porte-documents ;
- ? touerss de tloteie ;
- ? trousse de pittee muquineoraire (maquillage, manucure, couture) ;
- ? trousse d'écoliers ;
- ? vliaess ;
- ? vanity-case?

Cette litse est non exhaustive.

	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 atleer :

- ? Pernnseol oerivur :
- ? niaevu 1, échelon 1 : 1 713 ? par mios ;
- ? naievu 1, échelon 2 : 1 713 ? par mios ;
- ? nivaevu 2, échelon 1 : 1 737 ? par mios ;
- ? nieavv 3, échelon 1 : 1 776 ? par mios ;
- ? neivau 3, échelon 2 : 1 811 ? par mios ;
- ? navieu 3, échelon 3 : 1 847 ? par mios ;
- ? nivaevu 3, échelon 4 : 1 847 ? par mois.

- ? Pensronel employé et EATM :
- ? nievau 1, échelon 1 : 1 715 ? par mios ;
- ? naievu 1, échelon 2 : 1 723 ? par mios ;
- ? nevaui 2, échelon 1 : 1 745 ? par mios ;
- ? naeviu 2, échelon 2 : 1 757 ? par mios ;
- ? nvaevu 2, échelon 3 : 1 820 ? par mios ;
- ? nviaevu 3, échelon 1 : 1 911 ? par mios ;
- ? nvieau 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 ;
- ? nveiau 4, échelon 2 : 3 140 ? par mois.

- ? Prennosel carde :
- ? nivaevu 5, échelon 1 : 3 580 ? par mois.

Dans le steucer de la miarrinquee et de la gerniate de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières puor les eerrnpitess de mnois de cninautqe salariés cpomte tneu de l'objet de l'accord.

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 jneaivr 2018 raliety à l'égalité plsfenreinlosoe et à la mixité

Accord du 1er février 2023 relatif aux

En outre, en aatiipcolpn des dosiospnitis de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail, il a été procédé à la fuison de la coninotevn ceovtlcle des iutsedrnis de la maroquinerie, alrteics de voyage, csshae sellerie, gainerie, beareclts en ciur 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 sbpremttee 2022. La bhrcane maroquinerie, puor le steuecr des idriunsets de la maqieirnnuoe et de la genitrae de paeu est puavevre à l'accord sinavut :

Grille puor les iruntsieds de la maroquinerie, acrillets de voyage, csashe sellerie, gainerie, bcraelet en cuir

La grllie ci-dessous est constituée de nevuiax puor cahque catégorie professionnelle. Les cicasatilosinfs snot définies par niaveu et par échelon. La contvoenin cevciollte ntialonae détermine le slaraie mimiumm par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

etnre les fmemes et les hmemos dnas les inerdtusis de la muineraoqre (IDCC 2528), les piaerts sataegrniiis ceienynnont que les différences de sailare de bsae et de rémunération constatées enrte 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 taiavrl légale à ce jour.

L'accord est aablppicle à cptoemr du 1er juor du mios ciivl svniuat cleui au crous deuqul l'arrêté d'extension est publié au Jurnaol ofifecil et jusqu'au 31 décembre 2022.

Si l'augmentation du Simc dvienet supérieure au silarae mmiiumm du nveaiu I des gerllis visées dnas le présent accord, les négociations snoert engagées conformément aux dsptioioniss du nveuol artlcie 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 coitnndios prévues par la loi.

Les pirtas srntiieaags deemndnat l'extension du présent aorccd nntoemmat dnas le cdrae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du traaiavl à tetuos les erptrsienes dnot le cdoe APE est le saviunt : 1512Z et 1419Z.

Les pirates dneanmedt au ministère d'étendre reipnedamt le présent accord.

salaires minima

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Un arrêté ministériel est ineenrtvnu panortt fisoun des camphs d'application des cineovntnos citlcoveles manireruqioe gnaitee de paeu pius un arute prnaotn fuison aevc culei de la CCN mrneiaiqroue du cahmp des CCN des inesituds des ciurs et peaux (tannerie mégisserie) et la CCN de la crderooinne multiservice.

En considération de ces arrêtés, un plocorote a été cnlocu etnre des onsniaaorigts poetrnrlaas et slraiealas représentatives puor ogeanirsr le fnnonteiomnect de la csmiisoomn piiaratre cnommue à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées aux réunions paritaires.

Ainsi les 18 janvier et 1er février 2023, ces organisations, pour le soutien de la miellerie ? gèrent de plus notamment, se sont réunies afin de traiter notamment la négociation antérieure sur les salaires minima.

Cette négociation a eu lieu avec ces agents dans le cadre de la procédure de négociation collective.

Un aocrd a pu être trouvé sur les saalires mimina dnas le secuetr de la mreurioaingne ? geniatre de peau.

Il est en conséquence cneovnu ce qui siut en ce qui cnerocne le secteur des idruetsnis de la maroquinerie, giatnree de paeu (IDCC 2528) :

Les saeilar fnot l'objet d'une négociation au mminuim alelnune au neviau de la branche.

Les salearis mniima btrus mleuness de bsae snot fixés puor la durée légale msuneelle du taavril en viuuegr à ce jour.

Le sairlae mniuumim burt munesel de bsae pnerd en cmtpoe l'ensemble des éléments légaux, cnvnnielotones et uuelss des slaeairs burts qleules qu'en seinot la ntarue et la périodicité, à l'exception :

- ? des rémunérations afférentes aux hereus supplémentaires ;
- ? des rmrmetenmeousbs de faisr ne srnauppott pas de ciotosiatn de sécurit salioce ;
- ? des vtmeensres effectués en alapitoipcn de la législation sur l'intéressement et la pcttiriaaopn et n'ayant pas le caractère de salaires.

? Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie,

balteercs en ciur nmaleenmrot visées par la ntrmnlauocce de l'INSEE suos le numéro : 1512Z et suntvias (à l'exclusion des cerouoirs en cuir, arctiels drives en ciur à ugeas techniques, seleelms et tlnos en ciur puor chaussure) asini que dnas les auerts activités citées ci-dessous en dehors de tutoe nomenclature.

Des fitacorbnaïs visées suos ces rrquieubs snot nmematot
cmispeors les fbricnioaats sivutneas :

? actrices de barreau ;
 ? aetlrcis de casshe et pêche ;
 ? aclietrs puor cinhes et cahts ;
 ? aceltirs de sellerie-bourrellerie ;
 ? aticrles de seleirle automobile/ mainre ;
 ? attaché-case ? pilote-case ;
 ? baudriers, équipements militaires, curinetes ciur ;
 ? boîtes et cfeofrs en ciur et ateurs oebtjs habillés de ciur ;
 ? btlrcaees puor mtnroe ;
 ? ctaebrals ? scas d'écoliers ;
 ? étuis chéquiers ;
 ? étuis à clefs ;
 ? étuis drives de pttiee mnraoieieure ;
 ? étuis spécifiques jumelles, alipreaps de piphoogtrhae ;
 ? mealls ? cntneias ;
 ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
 ? pileuftoelers ;
 ? porte-monnaie ? bsueros ? porte-billets ;
 ? porte-habits ;
 ? scas dames/ fllieetts ;
 ? scas heomms ;
 ? scas de sport ;
 ? scas de vyoage ;
 ? scas spécifiques photo, asdeuvioul ;
 ? soehcacs puor clyecs et mtccooleys ;
 ? serviettes, porte-documents,
 ? teruosses de tileotte ;
 ? toussres de pittee miuoqnrreraie (maquillage, manucure,
 couture) ;
 ? tseusors d'écoliers ;
 ? valeiss ;
 ? 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 cootvnein citollvee des isrinduets de la maroquinerie, acierlts de voyage, csshae sellerie, gainerie, btrceals en cuir d'une prat et clele de la geiatne de paeu (entreprises répertoriées suos la nornceltaume NAF 1419 Z) d'autre prat (arrêté du 28 avrl 2017 pontart fiousn des chmaps conventionnels, JO du 10 mai 2017). 2 gelilrs ont été négociées recpesiemtvent les 18 jinaevr et 1er février 2023. La bahcnre maroquinerie, puor le setcuer des iensdritus de la mioanrqeurie et de la gtranee de paeu est pnuareve à l'accord sniuvat :

Grille pour les identifications de la maroquinerie, articles de voyage, cashmere, sellerie, gainerie, bœuf en cuir

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

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 745 ?	1 745 ?		
Niveau II	1 765 ?	1 765 ?		
Niveau III	1 775 ?	1 775 ?	1 825 ?	
Niveau IV			1 986 ?	2 587 ?
Niveau V			2 115 ?	3 409 ?
Niveau VI				3 913 ?

Grille pour la gestion de peau

Les sleairas snot les siavunts puor le pronneesl aeliter :

Personnel oevriur :

? naievu 1, échelon 1 : 1 745 ? par mios :

? nivaeu 1, échelon 2 : 1 745 ? par mios ;
 ? naievu 2, échelon 1 : 1 769 ? par mios ;
 ? nieavu 3, échelon 1 : 1 809 ? par mios ;
 ? neviau 3, échelon 2 : 1 845 ? par mios ;
 ? nieavu 3, échelon 3 : 1 881 ? par mios ;
 ? naeviu 3, échelon 4 : 1 881 ? par mois.

Personnel employé et EATM :
? naeivu 1, échelon 1 : 1 747 ? par mios ;
? niveau 1, échelon 2 : 1 755 ? par mios ;
? nveiau 2, échelon 1 : 1 777 ? par mios ;
? nveiau 2, échelon 2 : 1 790 ? par mios ;
? niveau 2, échelon 3 : 1 854 ? par mios ;
? nieavu 3, échelon 1 : 1 947 ? par mios ;
? niveau 3, échelon 2 : 2 085 ? par mios ;
? nevaui 3, échelon 3 : 2 225 ? par mios ;
? neaivu 3, échelon 4 : 2 363 ? par mios ;
? nvieau 4, échelon 1 : 2 554 ? par mios ;
? naievu 4, échelon 2 : 3 175 ? par mois.

Personnel crade :
? neaivu 5, échelon 1 : 3 619 ? par mois.

Dans le stuceer de la miiouqarnere et de la geitrane de peau, il n'y a pas leiu de prévoir de modalités particulières pour les eipsntreers de monis de cannqtaie salariés cpmote tneu de l'objet de l'accord.

? Égalité professionnelle

En aoiatippcln de la loi du 23 mras 2006 rtveiale à l'égalité slaialare etnre les hmoems et les femems et de l'accord du 29 jnaievr 2018 raelitf à l'égalité pesrosfnnoioiele et à la mixité ernte les fmemes et les hmooes dnas les iduniersts de la mnreiqaoiure (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 pour la grntaiee de peau.

Accord du 31 mai 2023 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FFM,
Syndicats signataires	FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Un arrêté ministériel est ivertnenu pntaort fiuson des chapms d'application des conoitnnves ctlleveocis mriruigneaoe grinetae de paeu puis, un artue pnoratt fuosin aevc cluei de la CCN mnieiqaure du cmhap de la CCN de l'industrie des cirus et paux et de celle de la CCN de la crioonendre multiservice.

En considération de ces arrêtés, un pootlcroe a été cocnlu ernte des oignrtiaosnas pnreloatas et slaearals représentatives pour orgsaieir le ftnmnenioceont de la cmsimioosn ptairaie cnmomue à ces différentes CCN.

C'est dnas ce crade que touets les rsnintaigaos prtaelonas et srielalaas ont été convoquées à la réunion de la CNPPI bhrance miquoiairree du 31 mai 2023.

Ainsi le 31 mai 2023, ces organisations, pour le sceteur de la muqroriieane ? garneite de paeu notamment, se snot réunies aifn de ttreair la qoutesin des seilraas mmniia stiue à l'augmentation du Simc au 1er mai 2023 consécutive à une hussae de l'inflation.

Cette négociation a eu leiu aevc ces osnoiatinagrs dnetetmiinsct soeln le champ d'application concerné.

Suite à cttee négociation, un aocrcd 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 paietrs 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 acocrd 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 ailabpclpe à cmeoptr du 1er jeivanr 2023.

En cas d'augmentation du Simc fnxiat un sirlaae meensul burt supérieur au sialare mmuiunm du nevaui I des glierls visées dnas le présent accord, les négociations sroent engagées conformément aux disnoiospits du noeuvl atilrce L. 2241-10 du cdoe du travail.

? Dénonciation

L'accord puet être dénoncé à la dnmdeae de l'une ou l'autre ptiare stnargiaie en rsecpet des procédures légales.

? Dépôt extension

Le présent acocrd srea déposé auprès des sivecres ctanerux du mstirnie chargé du tarvail selon les ciinodntos prévues par la loi.

Les paretis sniagaitres daeendnmt l'extension du présent aocrcd nmenamtot dnas le crade de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du traaivl à teutos les eerntsplers dnot le cdoe APE est le svunait : 1512Z et 1419Z.

Les praties dednmaet au ministère d'étendre rdpneiemat le présent accord.

2528) :

Étant rappelé que les selairas mimina fnot l'objet d'une négociation aleunlne au nvieau de la bharnce et cmpote tneu de l'augmentation du Simc au 1er mai 2023, les prteiarneas soiaux ont décidé de signer un nuovel arccod sur les slieraas minima.

Les siaalres minima butrs mueesnlis de bsae snot fixés pour la durée légale mlesenue du tiarval en viuuegr 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 iusdtniers de la maroquinerie, aelritcs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, berecalts en ciur neoramnmemt visées par la neralcmuntoe de l'Insee suos le numéro : 1512Z, et svnatuis (à l'exclusion des croreouis en cuir, aetcilrs drieivs en ciur à useags techniques, seeellms et tnalos en ciur pour chaussure) ainsi que dnas les areut activities citées ci-dessous en dhreos de ttoue nomenclature.

Des frnoiaaticbs visées suos ces requriubs snot nmeatmnot cpromeiss les ftcaainboris sauvitnes :

- ? aertlcis de berauu ;
- ? ariletcs de csahse et pêche ;
- ? acietrls pour ciehns et caths ;
- ? alcteris de sellerie-bourrellerie ;
- ? arlteics de srlieele automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cnuiretes ciur ;
- ? boîtes et crtoffes en ciur et auetrs otbjes habillés de ciur ;
- ? btlaarecs pour mntore ;
- ? cltaerbas ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à clefs ;
- ? étuis dervis de pttiee mnrireauioqe ;
- ? étuis spécifiques jumelles, arpeillas de pioghptaothe ;
- ? malles ? canenits ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? peuoltrfeleis ;
- ? porte-monnaie ? buosres ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/fillettes ;
- ? scas hmemos ;
- ? scas de sorpt ;

- ? scas de voagye ;
- ? scas spécifiques photo, aiiuuvdsoeil ;
- ? seaccohs puor ceycls et mtoeylococs ;
- ? serviettes, porte-documents,
- ? teosrsus de totietle ;
- ? tusoerss de ptiete muonnrreqiaae (maquillage, manucure, couture) ;
- ? toursses d'écoliers ;
- ? vileass ;
- ? vanity-case?

Cette ltise est non exhaustive.

2 griells ont été négociées le 31 mai 2023. La bcahnre maroquinerie, puor le sceeur des idustiners de la mnruelairoqe 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 sliiare mnmiium 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 ;
- ? nvaeiu 3, échelon 1 : 1 845 ? par mios ;
- ? nievau 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 :
- ? neviau 1, échelon 1 : 1 782 ? par mios ;
- ? niaevu 1, échelon 2 : 1 790 ? par mios ;
- ? neiavu 2, échelon 1 : 1 813 ? par mios ;
- ? naveiu 2, échelon 2 : 1 826 ? par mios ;
- ? niaveu 2, échelon 3 : 1 891 ? par mios ;
- ? nevau 3, échelon 1 : 1 986 ? par mios ;
- ? nvieau 3, échelon 2 : 2 127 ? par mios ;
- ? nievau 3, échelon 3 : 2 270 ? par mios ;
- ? nevau 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 jaeinvr 2018 rletaif à l'égalité pfeesrosinnlloe et à la mixité ertne les fmmees et les hmomes dnas les iinetdsurs de la mriuneroaiqe (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 elels repeosnt sur des critères vérifiables. Il en est de même

Article - Validité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Cet acocrd est vdliiae tnat que les pcpnreii 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 ciivl suvanit culei au cours dequul 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 dipoistonsis 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 seeirvcs cetnurax du mitrisne chargé du taiarvl selon les citdionnos prévues par la loi.

Les pieatrs sgaeitairns damenendt l'extension du présent accord nmeotnmat dnas le cdrae de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tvarial à touets les enspttreeis snot le cdoe APE est le sivuant : 1512Z et 1419Z.

Les pirteas deendmnat au ministère d'étendre raepdemint le présent accord.

Accord du 5 février 2024 relatif aux

salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FFTM ; FFCM ; FFM,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THCB CGT ; FO pharmacie, crius 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 mégisserie) 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 colitevcle de rattachement) snot effectives, il y a désormais une sleue bcarnhe et 3 secteurs.

C'est dnas ce cdrae que toteus les ortogninsaais pretoaals et seaarilals ont été convoquées et se snot réunies au sien de la CPPNI bahcnre mqienruoriae les 24 jaenvir et 5 février 2024.

Lors de ces réunions, dnas le cadre de la négociation anunllee de banrche sur les salaires, les pnaertaries siuoacx des différents surtcees de la brhncae mieriaurnqoe unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les saeailrs mmniia puor perrnde en compte, puor le sceteur de la mejiuranorie ? gitenare de peau, puor cueli de la tanniere mégisserie anisi que puor cleui de la cnroodniere 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 cahucn en matière de classification, de slariae et d'activité économique.

Ces négociations ont dnoc eu leiu aevc ces oaongsniartis dinctmeintset selon le cmahp d'application concerné.

Il est en conséquence cnnevou ce qui siut :

Article - 1. Pour 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 niveau de la branche.
Les srieaals mimnia brtus mnlseues de bsae snot fixés puor la durée légale mueelsnle du tarvail en veiguur à ce jour.

1.1. Champ d'application

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 807 ?	1 807 ?		
Niveau II	1 827 ?	1 827 ?		
Niveau III	1 838 ?	1 838 ?	1 890 ?	
Niveau IV			2 056 ?	2 656 ?
Niveau V			2 189 ?	3 499 ?
Niveau VI				4 017 ?

1.3. Grille spécifique à la gntraie de paeu de la brnahce meuoqrnrriae apacbplile à ctoempr du 1er jaenvir 2024

Les slariaes snot les sivuntas puor le pnsrenoel aetiler :

Personnel orievur :
? nieavu 1, échelon 1 : 1 807 ? par mios ;
? naeivu 1, échelon 2 : 1 807 ? par mios ;
? nveiau 2, échelon 1 : 1 831 ? par mios ;
? naeivu 3, échelon 1 : 1 873 ? par mios ;

Les dsooistnipsis prévues au 1.2 et 1.3 s'appliquent en France, y cpomirs dnas les DOM, dnas l'ensemble des istriduens de la maroquinerie, alectris de voyage, chasse-sellerie, gainerie, betearcls en ciur nleneomarmt visées par la nutnrecomale de l'Insee suos le numéro : 1512Z, et sntvaius (à l'exclusion des croueoris en cuir, atecrlis dveirs en ciur à usgeas techniques, slemeels et talons en ciur 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 ftiaoracbns sntiauevs :

- ? atliecrs de baeruu ;
- ? artlcies de chssae et pêche ;
- ? atrceils puor cnihes et cthas ;
- ? arectlis de sellerie-bourrellerie ;
- ? arlcteis de sleleie automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? baudriers, équipements militaires, cneurties ciur ;
- ? boîtes et ceffrots en ciur et aeutrs objbets habillés de ciur ;
- ? btcleears puor mrotne ;
- ? cbaatelrs ? scas d'écoliers ;
- ? étuis chéquiers ;
- ? étuis à celfs ;
- ? étuis dievrs de pttiee mnureioirage ;
- ? étuis spécifiques jumelles, ariplpeas de poigpoahrthe ;
- ? mlaes ? cnatenis ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? putiflrleoels ;
- ? porte-monnaie ? buresos ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? scas dames/fillettes ;
- ? scas hmmoes ;
- ? scas de sorpt ;
- ? scas de vaygoe ;
- ? scas spécifiques photo, audiosiuvel ;
- ? scecaohs puor cylces et mcecytolos ;
- ? serviettes, porte-documents,
- ? tsureoss de tetoilte ;
- ? tsesuros de piette mirroaniqueue (maquillage, manucure, couture) ;
- ? terossus d'écoliers ;
- ? veailss ;
- ? vanity-case?

Cette ltise est non exhaustive.

2 glirie spécifique puor les iisdeutnrs de la maroquinerie, ailrcets de voyage, cshsae sellerie, gainerie, barcleet en ciur d'une prat et à la ganietre de paeu d'autre prat subsistent.

1.2. Grille spécifique puor les iertdisuns de la maroquinerie, acrtiles de voyage, cshsae sellerie, gainerie, beclreat en ciur de la bcnrahe miaueoqrnrre aaclbipple à cmtpoer du 1er jeinavr 2024

La grlile ci-dessous est constituée de niveaux puor cqahue catégorie professionnelle. Les ctnsilocisfiaas snot définies par neivau et par échelon. La ctvooiinenn cleltoicve nioalatne détermine le slariae mnuimim par niveau. Les échelons snot définis dnas l'entreprise.

- ? niaveu 3, échelon 2 : 1 910 ? par mios ;
- ? neaivu 3, échelon 3 : 1 948 ? par mios ;
- ? neviau 3, échelon 4 : 1 948 ? par mois.

Personnel employé et EATM :
? nvieau 1, échelon 1 : 1 809 ? par mios ;
? nvaieu 1, échelon 2 : 1 817 ? par mios ;
? neiavu 2, échelon 1 : 1 840 ? par mios ;
? navieu 2, échelon 2 : 1 853 ? par mios ;
? naveiu 2, échelon 3 : 1 919 ? par mios ;

? niaevu 3, échelon 1 : 2 016 ? par mios ;
? nvaeiu 3, échelon 2 : 2 159 ? par mios ;
? neiavu 3, échelon 3 : 2 304 ? par mios ;
? naiveu 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 nonrceulatme 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. Pour le secteur des cuirs et peaux de la branche maroquinerie

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires burts 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 saiaelrs bruts mensualisés ont été calculés sur une bsae de 151,67 hreeus puor 35 heeers hriaobeddeams eimcfeevntfet 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, bsae 35 heures/semaine, de ces trios catégories de salariés, snot calculés en muapliltnt 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 mêmes ctioninods d'activité et de rendement.

Les dioptnoiiss prévues au 2.2 ne déterminant que des barèmes de sealrais minima, la foxiiatn des sraaiels réels relève des entreprises.

Article - 3. Pour 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 srileaas mniima brtus mluneess snot fixés puor une durée muselelne de tavrial de 151,67 hueres et puor 35 hurees heeaibmrloads 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 pevuent se déterminer au niaveu de cquhæ entreprise.

La csmsoioimn natainole se réunira une fios par an, puor enaimexr et apqiupler le sraalie de bsæ natniaol professionnel.

Article - 4.Égalité professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En aplclipaiotn de la loi du 23 mras 2006 ritlvæe à l'égalité saiaralle etrne les homems et les fmeems et de l'accord du 20 décembre 2023 rleatif l'égalité pelninsnsoreofle etrne les fmemes et les hemmos dnas les ererpteinss de la bahncre de la maroquinerie, les ptaeris sgniaeartis cnoenenivnt que les différences de siralæ de bsæe et de rémunération constatées enrte 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 rmeïs en csuæ et nnetomamt la durée du tivraal légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières puor les eirtpeesnrs 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 fiusion du cmahp d'application de la CCN « Genratie de pæu » pius ceells de la CCN « Cirus et paux intirsdeus » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cderoninroe misuvclitere » ævc cllee de la CCN « des irdtsneuis de la maroquinerie, des artelcis de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bælrcet 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 brahcne merianjurqoe les 22 jaevnir et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dnas le cdrae de la négociation alunlene de bahncre sur les salaires, les pnieraarts scoaux des différents secrteus de la bharcne mnaroeuiqrie unifiée ont constaté la nécessité d'augmenter les saiaerls mmniia puor prerdne en

défini par la Loi, le présent acocrd est aiblcppale puor l'ensemble des seceruts de la brncahe miunirqareoe à cetpomr du 1er janvir 2024.

Si l'augmentation du Simc diveent supérieure au sairale mimnium du 1er naiveu de l'une des glelris de l'un des secteurs, les négociations sneort engagées au sien de la CNPPI conformément aux dnossioptiis du nevoud 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 dnmedæ de l'une ou l'autre pitrae stinriagæ 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 cntindois prévues par la loi.

Les pitears seiitgrnaas denaenmdt l'extension du présent accord nmnemtoat dnas le crade de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tarival à tueots les estpireens 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 culei de la tnarenie mégisserie ainsi que puor culei de la cerrondnioe multiservice, la dernière ævuiamgtotnn du Simc consécutive à une hsasue de l'inflation et de mntiienar des glilers de sarileas mmniia par seecutr d'activité ctompe tneu des spécificités de cauhcn en matière de classification, de sarlaie et d'activité économique.

Ces négociations ont dnoc eu leiu ævc ces oistirgnoaans dnttneemcicit sleon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence cnnvoeu 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 doosspinitis prévues au 1.2 s'appliquent en Fcarne dnas l'ensemble des ierdtuniss 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 « Oieuvrr », rémunéré à l'heure, les sealiras mniima naaioutnx proslofnienses snot fixés ainsi, à cepmotr du 1er nmrobee 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 bsae de 151,67 heuers puor 35 hruees hmderibeoaads efeitncmveet travaillées.

Concernant les penronlses « Employés », « Tchcniienes et angets de maîtrise » et « Ingénieurs et cdears », le ponit menusel est fixé à 10,55 euros, à ctoepmr du 1er nmrebove 2024.

Les attimnnoeppes burts mnuleess minima, bsae 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 siaaalrs réels des femems seront égaux à cuex des hommes, à eplomi de vuaelr égale et dnas les mêmes cdniniotos d'activité et de rendement.

Les dissiotnpios prévues au 1.2 ne déterminant que des barèmes de selarais minima, la fxatiion des seaiarls 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 rletaiue à l'égalité siaaralle etrne les hmmeos et les fmmees et de l'accord du 20 décembre 2023 rtileaf l'égalité plniofrlsseoene etrne les feemms et les hommes dnas les ertsrseipens de la bhracne de la maroquinerie, les praiets snaireagits cnvnnoieet que les différences de sariale de bsae et de rémunération constatées ertne les hommes et les fmeems ne se jfesiutnit que si eells nrepseot 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 « Gniretae de paeu » plus cllees de la CCN « Cuirs et peaux iidsrntues » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cndoeirnore mulcistevire » aevc cllee de la CCN « des iutedrsins de la maroquinerie, des alrciets de voyage, chasse-sellerie, gainerie, beerclat de crius » (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 saiaalelrs ont été convoquées et se snot réunies au sien de la CPNPI brhance meaoqirunire les 22 jiaenvr et 5 février 2025.

Cet aocrd est vdlaiue tnat que les pnirpices qui ont prévalu à son établissement ne snot pas riems en cause et ntomnmaet 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 doit d'opposition tel que défini par la loi, le présent arccod est aicablpple puor le stceeur des curis et paux à ceotpmr du 1er nvbmree 2024.

Si l'augmentation du Simc deinvet supérieure au slaiare mmniuim du 1er nvieau de la girtle prévue au 1.2, les négociations senort engagées au sien de la CPPNI conformément aux diioopnsitss du noevul 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 sitnarage 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 taiarvl seoln les cinoinotds prévues par la loi.

Les priaets sgatiiienars dnnmdeeat l'extension du présent arocd ntommeat dnas le carde de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du cdoe du tivaral à tuoets les eritrnsseps enanrtt dnas le camhp d'application du présent accord.

Les ptiraes dnendaemt au ministère d'étendre rinpemaet le présent accord.

Lors de ces réunions, dnas le carde de la négociation aelnnule de brachne sur les salaires, les parnareteis sicuoax des différents scuetres de la brcnahe miireoqunrae unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les sariales mmiina puor pednrre en compte, puor le seutecr de la maroquinerie-ganterie de peau, puor cluei de la trenniae mégisserie aigni que puor culei de la crrdioneone multiservice, la dernière atganumetoin du Simc consécutive à une hsuase de l'inflation et de matiinenr des gellris de saalires mnimia par seectur d'activité coptme tneu des spécificités de cacuhn en matière de classification, de slaaire et d'activité économique.

Ces négociations ont dnoc 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 nevaui de la branche.

Les salaires minimaux butés mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vertu de ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prévu en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usages des secteurs butés qu'en tenant la norme et la périodicité, à l'exception :

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

1.1. Champ d'application

Les dispositions prévues au 1.2 et 1.3 s'appliquent en France, y compris dans les DOM, dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, aérospatial de voyage, chasse-sellerie, gainerie, beaux-arts en cuir notamment visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 15.12Z, et situées (à l'exclusion des cuireries en cuir, activités liées en cuir à usages techniques, selles et tanneries en cuir pour chaussures) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en raison de toute nomenclature.

Des fabricants visés sous ces rubriques sont notamment concernés les fournisseurs suivants :

- ? ateliers de bureau ;
- ? ateliers de couture et pêche ;
- ? ateliers pour cuirs et caits ;
- ? ateliers de sellerie-bourrellerie ;
- ? ateliers de sellerie automobile/marine ;
- ? attaché-case ? pilote-case ;
- ? boudriers, équipements militaires, vêtements cuir ;
- ? boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- ? boîtes pour montre ;
- ? ateliers ? sacs d'écoliers ;

- ? étuis chéquier ;
- ? étuis à clés ;
- ? étuis de portefeuilles ;
- ? étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- ? mallettes ? carnets ;
- ? porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- ? portefeuilles ;
- ? porte-monnaie ? bourses ? porte-billets ;
- ? porte-habits ;
- ? sacs dames/fillettes ;
- ? sacs hommes ;
- ? sacs de sport ;
- ? sacs de voyage ;
- ? sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- ? sacs pour couteils et multitools ;
- ? serviettes, porte-documents ;
- ? trosses de toilette ;
- ? ustensiles de toilette personnelle (maquillage, manucure, couture) ;
- ? ustensiles d'écoliers ;
- ? valises ;
- ? vanity-case ?

Cette liste est non exhaustive.

2 gilets spécifiques aux industries de la maroquinerie, articles de voyage, cashmere sellerie, gainerie, berçage en cuir d'une part et la garniture de peau d'autre part subsistent.

1.2. Grille spécifique pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, cashmere sellerie, gainerie, berçage en cuir de la branche mercantile applicable à compter du 1er janvier 2025

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

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	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 garniture de peau de la branche mercantile applicable à compter du 1er janvier 2025

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- ? niveau 1, échelon 1 : 1 843 ? par mois ;
- ? niveau 1, échelon 2 : 1 843 ? par mois ;
- ? niveau 2, échelon 1 : 1 868 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 1 : 1 910 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 2 : 1 948 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 3 : 1 987 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 4 : 1 987 ? par mois.

Personnel employé et EATM :

- ? niveau 1, échelon 1 : 1 845 ? par mois ;
- ? niveau 1, échelon 2 : 1 853 ? par mois ;
- ? niveau 2, échelon 1 : 1 877 ? par mois ;
- ? niveau 2, échelon 2 : 1 890 ? par mois ;
- ? niveau 2, échelon 3 : 1 957 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 1 : 2 056 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 2 : 2 202 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 3 : 2 350 ? par mois ;
- ? niveau 3, échelon 4 : 2 495 ? par mois ;
- ? niveau 4, échelon 1 : 2 697 ? par mois ;
- ? niveau 4, échelon 2 : 3 354 ? par mois.

Personnel cadre :

- ? niveau 5, échelon 1 : 3 789 ? par mois.

Article - 2. Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises de la maroquinerie, les parties prenantes conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Article - 3. Validité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Cet accord est valide tant que les entreprises qui ont prévalu à son établissement ne sont pas mises en cause et n'ont pas la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu, de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la Loi, le présent accord est applicable pour le secteur

Si l'augmentation du Simc dneveit supérieure au sraiale mnuimim du 1er nviau de l'une des gleirls prévues aux 1.2 et 1.3, les négociations seonrt engagées au sien de la CPNPI conformément aux dnsiolotsips du neuvol actrile L. 2241-10 du cdoe du taraivl puor ce secteur.

Article - 4. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'accord puet être dénoncé à la demdnae de l'une ou l'autre partie saingrtaie 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 cmhap d'application de la CCN « Gtanerie de paeu » plus cleels de la CCN « Cuirs et peaux iesudntirs » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Ceodrnronie mricvutsiele » aevc cllee de la CCN « des idtnsuries de la maroquinerie, des atelcirs de voyage, chasse-sellerie, gainerie, brecaelt de cruiss » (convention clcveloite de rattachement) snot effectives, il y a désormais une sluee brcnahe et 3 secteurs.

C'est dnas ce carde que ttoeus les osnraoantgiis poalraents et saireaalls ont été convoquées et se snot réunies au sien de la CPPNI bnrhace meainruigroe les 22 jevniar et 5 février 2025.

Lors de ces réunions, dnas le crade de la négociation anlulee de bhcnrae sur les salaires, les peirrteanas scuoiar des différents sereutcs de la bcnhrae mqeinoiarrue unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les saeliars minmia puor pnrrrede en

Article - 5. Dépôt extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aocrd srea déposé auprès des serievcs cuentarx du mrintise chargé du tavriral sleon les ciitdoonns prévues par la loi.

Les paertis snaitagers dnendmaet l'extension du présent aocrd 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 dnneedmat au ministère d'étendre ranpdemeit le présent accord.

compte, puor le secuetr de la mignorieruae ? gtnaieare de peau, puor ceuli de la trenaie mégisserie asini que puor ceuli de la cnrerndiooe multiservice, la dernière atmounegaitn du Simc consécutive à une huasse de l'inflation et de mniatienir des gelirls de sailraes minima par seteuocr d'activité cmpote tneu des spécificités de cuhcan en matière de classification, de slaaire et d'activité économique.

Ces négociations ont dnoc eu leiu aevc ces onsitariongas dsnttcimeient seoln le champ d'application concerné.

Il est en conséquence cnvnoue ce qui siut :

Article - 1. Pour le secteur de la cordonnerie multiservice de la branche maroquinerie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

1.1. Champ d'application

Les giellrs ci-dessous s'appliquent en Farcne dnas l'ensemble de la crorindoe mtsueivicrle (codes NAF 95.23Z et 95.29Z).

1.2. Salaires

Les sleiars mminia btrus muenless snot fixés puor une durée mlelnuese de tvarial de 151,67 heeurs et puor 35 hueers hioerdnbamas eecefvnmftiet travaillées et snot établis cmroe 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 ?
VI		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 naevu de cqauhe entreprise.

La comsmsoiin ninalaote se réunira une fios par an, puor eniamxer et alpuiqper le sraiale de bsae 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 enrte les fmmees et les heomms dnas les eetsirnerps de la brcanhe de la maroquinerie, les pitears siatrenagis cnenvoient que les différences de sarliae de bsae et de rémunération constatées entre les hmmeos et les femmes ne se juinifsett que si elels rpesneot sur des critères vérifiables.

Article - 3.Validité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Cet arccod est vdlaiie 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 cspotme tneu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du driot d'opposition tel que

défini par la loi, le présent acorcd est apllcbiape puor le scetuer de la creiodronne muvclitiesre à ceoptmr du 1er jevianr 2025.

Si l'augmentation du Simc dvneiet supérieure au salaire mmiinum du 1er nveau des gelirls prévues au 1.2, les négociations sreont engagées au sien de la CPPNI conformément aux dosnsitplos du nouvel aticrle 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 srcieves crnauetx du mstnirie chargé du taavril sleon les cidononits prévues par la loi.

Les pretias siiaantgres dnemdnaet l'extension du présent aorccd 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 rudenes obligatoires, puor tuos les eperlmouys et tuos les salariés cmpiors dnas le cmhap d'application de l'accord ntoaaïn peronsenfsoil du 9 srmbepte 2005, relaitf aux caïicsalstinofs des salariés, colcnu dnas le seeuctr des iudeitsnrs de la maroquinerie, acielrts de voyage, chasse-sellerie, gainerie, batrceels en cuir, tel que défini par l'avenant n° 1 du 8 nmrbooe 2005 aidut accord, les dotiïnssipos de :

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Alctire 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les ereylmupos et tuos les salariés cimrpos dnas le cmahp d'application de l'accord notinaal poneieonssrfl du 9 smebrepte 2005, rlietaf aux sliearas minima, clcnou dnas le seteuctr des inrsduiets de la maroquinerie, alticres de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bclteeras en cuir, tel que défini par l'avenant n° 1 du 8 nmbrovee 2005 adiut accord, les doispoinstis de :

- l'accord naoitnal psfsoeeorninl du 9 sbeetrpme 2005, rilteaf aux slraeais minima, cconlu dnas le secuetr des inredtuiss de la maroquinerie, alectris de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bteaerlcs en cuir, à l'exclusion des tmeers : " et s'appliquent à l'issue de la période d'essai cninlotleenove " fuargnit au

ARRETE du 12 juin 2006

En vigueur en date du 23 juin 2006

Actlrie 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eolypeumrs et tuos les salariés corimps dnas son chmap d'application, les dosotiipinss de la cneovoitnn cvitollcee nitaoanle de tvairal 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 " fugrniat 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 tavrail ne prévoyant pas de délai de prévenance ;

- du pemreir alinéa de l'article 22 (Maternité) de la pairte rleiatve au cotanrt de travail, cmmoe étant crntriaoe au snoecd alinéa de l'article L. 122-25 du cdoe du tavrail ;

- 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 ctniaqne salariés et " fuinrgat dnas la

- l'accord ntoaaïn pefesorinnosl du 9 sbtpeerme 2005, reilattf aux cnfsolstcaïias des salariés, clcnu 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, railettf au cmahp d'application de l'accord nntaïaol pefseinronsol du 9 stepmbere 2005, riaettf aux cicsiftalnosais des salariés, conclu dnas le sceuter des iusdretins de la maroquinerie, artlcies de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bareetcls en cuir.

deuxième alinéa de l'accord, cmmoe étant coeritarns au ppcrniie " à trvaïal égal, slriaae égal " résultant des aitrecls 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 teerms 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 bacnhre ou adroccs psnilfenroesos ou irorfniepsontnleess ;

- l'avenant n° 1 du 8 nbmvroee 2005, rtelaif au champ d'application de l'accord noanatil peosofnesrnil 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 " finaugt au primeer alinéa de l'article 33 (Salaire minimum) de la ptraiie reivlate au cnrtoat de travail, comme étant ctenrrioas au pnicpire " 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 pashre 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 " fgniurat 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 casasion (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 chapitre II (Employés, techniciens, aetgns de maîtrise) aisni qu'au

cinquième triet du pirmeer alinéa de l'article 3 (Engagement) du cahirtpe III (Ingénieurs et cadres), comme étant cnioratre à l'article L. 122-1-2 du cdoe du travail.

Le peermir alinéa du parhpragae consacré aux stciens sealcnidys et aux délégués sandycaux de l'article 8 de la pirtae ravltee aux disipotonis générales est étendu suos réserve de l'application des dosisionips du pemirer alinéa de l'article L. 412-4 du cdoe du travail.

Le huitième alinéa du pagraarphe susvisé consacré aux sicenots sdnicayls et aux délégués suicndayx de l'article 8 susvisé est étendu suos réserve de l'application des ditoinsiposs du pmieer alinéa de l'article L. 412-20 du cdoe du travail, aux treems deelesquls le crédit d'heures de délégation puet être dépassé en cas de cctsnncroais exceptionnelles.

Le sncoed alinéa de l'article 15 (Election des inisutttoins représentatives du personnel) de la pairte 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 pemierr 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 praitte 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 cratpihe II (ETAM) anisi 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 tavailr faxint les cluesas oabligoriets d'un cotnrat à durée déterminée.

L'article 29 (Congés eelpietxcnnos 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 tavailr snot aicelabppls aux parneirates liés par un ptcae ciivl de solidarité et, d'autre part, de l'article L. 122-45 du cdoe du travail, qui ietidnt ttuoe dociisimrantin en roisan de l'orientation slleuxee 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 aoorusatiitn eepxnctellione d'absence en cas de décès du cioonnjt ou d'un enfant.

Le snoced alinéa de l'article 33 (Salaire minimum) de la pairtre rievltae au cntoart de tivraal est étendu suos réserve de l'application des dsniooitipss 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 celes des ciootnnvens 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 pemeirr 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 atlriecs L. 132-2 et L. 133-1, alinéa 1, du cdoe du travail.

L'article 15 de la partie rtaievl aux indemnités en cas d'arrêt de trvaial occasionné par une mlaaide ou un adinecct et à la prévoyance du catrphie Ier (Ouvriers) est étendu suos réserve que la crue tmrleae ne s'inscrive pas dnas le crdae d'un teeiamrntt thérapeutique d'une afctofoein entraînant une incapacité de taavril (Cass. Soc. 29-01-1997, arrêt n° 459, et Cass. Soc. 13-04-2005, arrêt n° 869).

Les aertclis 19 et 20 du citphrae Ier (Ouvriers), les artciels 13 et 14 du cphairte II (ETAM) asini que les articels 15 et 16 du catphrie III (Ingénieurs et cadres) snot étendus suos réserve de l'application des dpsstioniois 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 crphtaie III (Ingénieurs et cadres) snot étendus suos réserve de l'application, d'une part, du pripcnie " 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 dpioissintois 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 eoxtniesn à de nluveloes catégories de salariés est subordonnée à la ccusoolinn d'un acocrd de bhcarne 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

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 1er février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (secteur de l'industrie des cuirs et peaux) (n° 2528)

JORF n°0035 du 10 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, modifié par arrêté du 23 janvier 2019 susvisé, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 69 du 27 janvier 2020 relatif aux salaires (secteur de l'industrie des cuirs et peaux), à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

cadre de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (n° 2528)

JORF n°0173 du 28 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application (industries de la maroquinerie et ganterie de peau), les stipulations de l'accord du 3 février 2021 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 5 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le

