Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018) - Etendue par arrêté du 10 juillet 2020 JORF 1er août 2020.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0207

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018) - Etendue par arrêté du 10 juillet 2020 JORF 1er août 2020.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 75 S du 6 juin 2023 relatif aux salaires au 1er mai 2023

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635186

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635186

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

8 novembre 2026 à 03:42

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 11 bis

Article 12

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16

Article 17

Article

Article 18

Article 19

Article 20

Article 21

Article 21 bis

Article 21 ter

Article 22

Article 23

Article 24

Article 25

Article 26

Article 27

Article 28

Article 29

Article 29 bis

Article 29 ter

Article 30

Article 31

Article 32

Article 33

Article 34

Article 35

Article 36

Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4 bis
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Clauses communes Annexe I Salaires ouvriers CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 6 octobre 1956
Article
Avenant : Avenant « Classification des employés »
Article
Avenant : Annexe II Classification des emplois Convention collective nationale du 6 octobre 1956
Article

Article
Avenant : Annexe III Avenant du 4 décembre 1956
Article
Avenant : Accord du 6 avril 1962 relatif au régime complémentaire de retraite
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Avenant : Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 27 octobre 1975
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 96-A du 4 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant : Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail
Article
Article 4
Article 3
Article 6
Article 5
Article 8
Article 7
Article 2
Article 1
Avenant : Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle
Article
Avenant : Accord du 18 mars 2015 relatif à la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article
Avenant : Accord du 4 juillet 2016 relatif à l'actualisation à droit constant de la convention collective
Article
Article 1er
Avenant : Accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 25 avril 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos
Article
Avenant : Avenant du 27 septembre 2018 relatif aux clauses communes
Article 2
Avenant : Avenant n° 2 du 27 septembre 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 4 décembre 2018 modifiant la convention collective
Article
Avenant : Accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO2I)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Accord d'interprétation du 14 octobre 2019 à l'avenant du 6 juin 2018 modifiant l'article 15 « Préavis » de l'annexe III relative aux cadres
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article 5.1
Article 5.2
Article
Avenant : Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 14 octobre 2020 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos
Article
Article
Article
Avenant : Avenant du 22 mars 2021 relatif à l'annexe spécifique au champ d'activité
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Annexe Accord du 30 juin 2021 relatif à la suspension du contrat de travail, maladie, accident, maternité
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7

Article
Avenant : Accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Article
Article Préambule
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Article Préambule
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article
Article Préambule
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9

Avenant : 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 d

Article 1er

Article 2

Article

Avenant : 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

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article

Article

Article

Avenant : Avenant du 16 novembre 2022 à l'accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

Article 1er

Article 2

Article 3

Article

Article

Avenant : Avenant n° 1 du 16 novembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Annexe spécifique n° 4 du 29 mars 2023 relative aux catégories professionnelles, classifications et rémunération des ouvriers, employés, tec

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article

Avenant salaires : Avenant n° 64 S du 14 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant n° 69 S du 27 janvier 2020 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er janvier 2020

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant n° 70 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima et la valeur du point au 1er janvier 2021

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant n° 71 S du 18 janvier 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant n° 72 S du 9 juin 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant 73 S du 22 septembre 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Avenant n° 74 du 10 février 2023 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2023

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de travail de l'industrie des cuirs et peaux du 6 juin 2018 (Avenant du 6 juin 2018) - Etendue par arrêté du 10 juillet 2020 JORF 1er août 2020.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche « Industrie des cuirs et peaux » constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux » du 6 octobre 1956 étendue par arrêté du 27 octobre 1961 afin de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social, rénové dans sa forme et d'écarter les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et d'assurer sa conformité avec les évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi retranscrit le texte existant à droit constant, en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles.

L'accord vise donc à actualiser le texte de la convention collective nationale du 6 octobre 1956 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur aujourd'hui.

Les dispositions de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux » non intégrées au présent accord restent inchangées et demeurent en vigueur (cf. annexes au présent accord).

ART.
1er

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, teinturerie de peaux mégies, fabricants de courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de protection et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français. Des annexes fixeront les modalités particulières aux employés, agents de maîtrise et cadres.

La présente convention comprend deux parties :
– des clauses générales communes qui se substituent aux clauses correspondantes des avenants antérieurement signés ;
– des annexes spécifiques qui déterminent les conditions de travail des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise, des ingénieurs et des cadres.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que la convention collective s'applique de la même manière :
– aux entreprises de moins de 50 salariés ;
– aux entreprises de 50 salariés et plus,
qui entrent dans le champ de la convention collective nationale « industrie des cuirs et peaux » sans distinction de leur effectif, et ce en raison du principe d'égalité de traitement des salariés.

Il est toutefois précisé qu'un accompagnement spécifique sera apporté par la branche aux entreprises de moins de 50 salariés dans la rédaction des documents nécessaires à la vie de l'entreprise et notamment lors de la mise en place du comité social et économique, par la fourniture de documents types, couvrant l'ensemble du processus ainsi que les documents relatifs au temps de travail et plus spécifiquement ceux concernant les forfaits en heures sur l'année et en forfait jours.

NOTA

Par arrêté ministériel du 23 janvier 2019, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) a fusionné avec celui de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir (IDCC 2528), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019).

ART. 2

La convention collective du 6 octobre 1956 est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation d'une des parties (*), avec un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de la période courante (*). (1)

Toute modification ou révision du présent texte ne pourra être demandée et discutée en dehors de la période de préavis indiquée ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'il s'agira de demandes de révision portant sur des questions de salaire, elles pourront être présentées à tout moment et les parties signataires engageront les pourparlers dans un délai ne dépassant pas 8 jours pour étudier les demandes présentées.

La dénonciation de la présente convention par l'une ou l'autre des parties signataires se fera par lettre recommandée avec avis de réception, qui sera accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, d'ordre professionnel, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard. (2)

Les parties conviennent de réunir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), 1 an après l'entrée en vigueur des modifications de la convention collective afin de faire un point de situation.

Conformément à l'article L. 2262-5 du code du travail, la diffusion de la convention collective est assurée aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux. Un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

L'employeur fournit chaque année aux représentants du personnel, aux délégués syndicaux, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. À défaut de représentants du personnel, cette information est communiquée aux salariés par voie d'affichage.

(*) Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet avenant a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de cet avenant. À l'issue du cycle électoral, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

(1) Le premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

(2) Le quatrième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 3

La présente convention et ses avenants resteront en vigueur jusqu'à la signature des nouveaux textes qui auront pu être proposés à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties signataires.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 4

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement existant dans les établissements, à l'exception des domaines relevant de l'ordre public.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipes, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention, à l'exception des domaines relevant de l'ordre public.

Dès la mise en vigueur de la présente convention, les règlements intérieurs d'entreprise devront être mis en harmonie, s'il y a lieu, avec les dispositions de ladite convention.

ART. 5

Tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer ou non à un syndicat de son choix.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération, l'évolution de carrière, la formation.

L'exercice du droit syndical s'inscrit dans le cadre des principes suivants :

a) *La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national.* (1)

b) Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) peut être désigné comme DS pour la durée de son mandat (cf. trav. art. L. 2143-6). Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaire. La désignation d'un délégué syndical (DS) par un syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, qui y a constitué une section syndicale, peut intervenir lorsque cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs (cf. trav. art. L. 2143-3 ; ord. 2017-1718 du 20 décembre 2017, JO du 21).

c) La protection du délégué syndical est inchangée et résulte de l'application des articles L. 2411-3 et suivants du code du travail.

Chaque délégué syndical dispose d'un quota d'heures mensuel de délégation, à savoir :
– 12 heures dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
– 18 heures dans les entreprises employant de 151 à 499 salariés ;
– 24 heures dans les entreprises occupant au moins 500 salariés.

Le crédit d'heures est décompté en demi-journée, pour les salariés en forfait jours, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

d) Les prérogatives et les missions de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux sont celles du syndicat dans l'organisation sociale. Le délégué syndical (DS) représente le syndicat qui l'a désigné auprès de l'employeur et des salariés (c. trav. art. L. 2131-1 et L. 2143-3). Il informe les adhérents et anime l'activité syndicale.

Il est l'interlocuteur privilégié de l'employeur pour négocier des accords d'entreprise c. trav. art. L. 2143-3 et L. 2232-17.

e) Les moyens d'expression suivants sont donnés à l'organisation syndicale de l'entreprise :
– collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise ;
– libre diffusion de la presse et des feuilles d'informations syndicales dans l'entreprise ;
– libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs dans les panneaux réservés à cet effet, avec communication simultanée à la direction ;
– mise à disposition des organisations syndicales d'un local approprié.

Les membres de l'entreprise adhérant à une organisation syndicale pourront se réunir dans le local syndical en dehors des heures de travail.

Les modalités d'application du paragraphe seront définies par un accord dans chaque entreprise intervenant dans le cadre du paragraphe ci-dessus.

Le délégué syndical de site dispose d'un nombre d'heures mensuel fixé par la loi (art. L. 2143-15 modifié du code du travail), à savoir à la date de signature du présent accord : 24 heures par mois.

Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Le crédit d'heures est décompté en demi-journée, pour les salariés en forfait jours, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

(1) Le a de l'article 5 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 6

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les salariés syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux réunions statutaires de ces organisations et aux diverses réunions d'organismes professionnels et interprofessionnels à représentation paritaire, sous réserve que des dispositions soient prises pour que les absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise. Ces absences seront considérées comme temps de travail pour le calcul des congés payés.

ART. 7

Dans les conditions prévues à l'article L. 2145-5 du code du travail et suivants, les salariés pourront bénéficier du congé de formation économique sociale et syndicale.

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

La durée de congé, limitée à 12 jours ouvrables, par an et par bénéficiaire, ne peut être inférieure à 1 demi-journée.

Le salarié devra présenter sa demande à l'employeur 15 jours calendaires à l'avance.

ART. 8

Des panneaux d'affichage seront mis à disposition des organisations syndicales, lorsqu'il en existe, selon des modalités à définir en accord avec la direction de l'entreprise et les représentants du personnel.

ART. 9

Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction syndicale imposant son départ, il bénéficiera d'un droit de priorité de recrutement dans un emploi de sa qualification ou équivalent, dans la mesure où son indisponibilité n'excède pas 5 ans et à condition qu'il ait à son départ 1 an de présence dans l'établissement.

Ce droit de priorité est caduc en cas de refus par l'intéressé de reprendre l'emploi proposé.

Dans les mêmes conditions, un salarié pourra obtenir des autorisations d'absence pour exercer un mandat syndical dont la durée n'excéderait pas 3 mois.

ART. 10

Commissions paritaires composées au maximum de 2 membres par organisation syndicale de salariés représentatives dans le champ d'application rappelé à l'article 1 de la présente annexe et du même nombre de représentants, côté patronal.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, le temps de travail passé sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions afin de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les salariés participant aux commissions paritaires visées à l'alinéa précédent, dans la limite de 2 salariés pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, bénéficieront, sur justificatif, d'un remboursement de leurs frais de transport/déplacement par l'intermédiaire des fédérations patronales nationales, dans les limites suivantes :
– Paris/région parisienne : repas 30 €, hôtel 120 € ;
– Province : repas 25 €, hôtel 100 €.

Train : 2de classe.

Avion : classe économique.

Frais kilométriques : selon le barème officiel de l'administration fiscale.

ART. 11

Depuis le 1er janvier 2018, toute entreprise employant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs doit mettre en place un CSE (art. L. 2311-2 du code du travail).

Il est précisé que le décompte des 12 mois consécutifs repart de zéro si pendant un mois donné l'effectif passe en deçà de ce seuil.

Le CSE ne disparaît pas au moment où l'effectif passe en dessous de ce seuil.

Le CSE est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019, selon des modalités définies au livre 3e, titre Ier du code du travail.

Les modalités d'attribution et d'exercice du CSE sont fixées aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Les modalités de mise en place et de suppression du CSE sont fixées aux articles L. 2313-1 et suivants du code du travail.

La composition, les élections et la durée du mandat sont fixées aux articles L. 2314-1 et suivants du code du travail.

Le fonctionnement du CSE est fixé aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Réunions

Le temps passé en réunions avec l'employeur par les représentants du personnel, est rémunéré comme du temps de travail effectif, sans s'imputer sur les heures de délégation. Il en est notamment de même pour les enquêtes menées après un accident grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave. (art. L. 2315-11 du code du travail).

Le membre suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

En ce qui concerne plus précisément les heures de délégation, les délégués, après information préalable, pourront sortir de l'entreprise collectivement ou individuellement dans le cadre de l'exercice de leur mission.

Ces heures leur seront payées comme temps de travail effectif et pourront le cas échéant faire l'objet d'une demande de précisions de la part de l'employeur.

Répartition – Les élus titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils bénéficient (cf. trav. art. L. 2315-9). Toutefois, cela ne peut amener l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire (cf. trav. art. R. 2315-6). Les élus titulaires concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Ils doivent procéder par un document écrit, en précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

ART. 11 bis

Le budget nécessaire au financement des œuvres sociales du comité social et économique (CSE) sera alimenté, chaque année, par le versement d'une contribution minimum à la charge de l'entreprise représentant 0,30 % des salaires et appointements calculés sur la base des gains et rémunérations soumis à cotisation sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes distribuées en application d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont pas incluses dans la masse salariale brute (cf. trav. articles L. 2312-83 et L. 2315-61 ; loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31).

Le cas échéant, une régularisation de la subvention sera effectuée à la fin du second trimestre de l'année N + 1.

ART. 12

On entend par ouvrier spécialisé : l'ouvrier qui, sans avoir une connaissance générale du métier, sans apprentissage particulier ni enseignement professionnel, participe à la fabrication par un emploi permanent qui exige des connaissances acquises par une pratique suffisante du métier.

Relèveront également de cette catégorie professionnelle, le personnel de gardiennage ainsi que le personnel d'entretien.

On entend par ouvrier qualifié : l'ouvrier ayant la connaissance générale de son métier, acquise soit par une longue pratique, soit par un apprentissage ou un enseignement professionnel pouvant être sanctionné par un diplôme et/ou une certification professionnelle qui satisfait dans l'exercice de son métier aux nécessités de la fabrication de la maison qui l'emploie.

On entend par ouvrier hautement qualifié : l'ouvrier qui ayant au moins la formation et les connaissances de l'ouvrier spécialisé est chargé soit d'un cycle complexe de tâches, de travaux, de niveau élevé. Il doit être capable, d'adapter ou de combiner des ensembles d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des anomalies ou des pannes et de choisir les remèdes à y apporter.

Pour faciliter l'interprétation de ces définitions, base de la classification, il est ajouté en annexe des nomenclatures précisant quels sont les travailleurs qui composent chacune des catégories ci-dessus.

Tout emploi ne figurant pas expressément dans la classification annexée à la présente convention sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 31 ci-après sera compétente pour étudier toutes demandes de modification ou d'adjonction aux nomenclatures.

Si des erreurs de classification étaient reconnues par la suite, elles seraient examinées de bonne foi par les parties contractantes.

ART. 13

A. – Le taux des salaires minima à appliquer aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonction du salaire minimum national professionnel défini par l'annexe I « Ouvriers ».

Les salaires minima et la classification prévue à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

B. – À titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses dans lesquelles des travaux sont exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

C. – Tout salarié dont le temps de travail effectif quotidien sera au moins égal à 6 heures aura droit à une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas rémunérée. En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de pause doit être traité comme tel, sans qu'il soit possible de déroger à cette règle (cf. trav. art. L. 3121-2). *(1)*

Le cas échéant, les temps de pause définis par accord collectif d'entreprise ou d'établissement priment sur l'accord de branche (cf. trav. art. L. 3121-17).

E. – En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre 22 heures et 5 heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie. Cette majoration s'applique exclusivement à la catégorie des ouvriers.

F. – La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise ou par localité.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoit que le temps de pause est accordé immédiatement dès que six heures de travail effectif sont réalisées par le salarié, ou alternativement pendant cette période de six heures. (Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

ART. 14

Les salariés bénéficient, de l'indemnisation de tous les jours fériés légaux lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise. Cette rémunération sera due dans les conditions prévues à l'article 23 de la convention collective « Industrie des cuirs et peaux ».

ART. 15

Lorsque, pour assurer la bonne exécution technique du travail (par exemple en cas d'absence ou de maladie du titulaire d'un emploi), la direction estimera nécessaire de confier momentanément à un salarié une occupation appartenant à une catégorie inférieure à celle dans laquelle il est placé habituellement, le salaire horaire afférent à sa catégorie précédente sera maintenu. La durée de ce remplacement ne pourra excéder 8 jours, sauf accord particulier entre les parties.

Lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction, pendant le temps de la mutation qui ne devra excéder 8 jours, sauf accord particulier entre les parties. Cette modification temporaire lui sera notifiée selon les dispositions de l'article 17 ci-après.

La réintégration des intéressés dans leur fonction normale interviendra dès que la mutation aura cessé.

ART. 16

Les salariés âgés de 15 à 18 ans, ne pourront être affectés à des travaux dangereux que sous certaines conditions et devront faire l'objet d'une déclaration préalable auprès du service de santé au travail.

ART. 17

Les conditions d'embauche sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Tout engagement sera confirmé par une lettre stipulant notamment :
– l'identification des parties ;
– la date du début du contrat ;
– la durée et les conditions de la période d'essai ;
– la fonction occupée et le lieu où elle s'exerce ;
– la position et le coefficient hiérarchique correspondant à la fonction occupée ;
– les appointements, sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail, et éventuellement les autres éléments de la rémunération ;
– la durée du travail ;
– la durée des congés payés ;
– la référence à la convention collective nationale du 1er octobre 1956 et aux modifications apportées dans la présente version.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et le collaborateur disposera d'un délai de 15 jours pour donner sa réponse par écrit. À défaut de réponse dans le délai imparti, la réponse sera réputée négative. Dans le cas d'une modification liée à un motif économique le délai sera porté à 1 mois. Dans ce dernier cas, à défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié sera réputé avoir accepté la modification.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.

Dans tous les cas, la classification du collaborateur muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

De plus, L'engagement se fera sous réserve des résultats de la visite d'information et de prévention qui aura lieu soit avant l'entrée en fonction, soit dans les 3 mois de l'entrée en fonction.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu aux salariés déjà embauchés dans une autre entreprise.

ART.

L'ensemble du personnel est soumis à une clause de confidentialité, y compris le personnel intérimaire.

Indépendamment d'une obligation de réserve générale, il est demandé au personnel de conserver une confidentialité absolue à l'égard de tous les faits dont il pourrait prendre connaissance, en raison de ses fonctions ou de son appartenance à l'entreprise, et qui concerneraient tant la gestion et le fonctionnement de cette dernière que sa situation et ses projets.

Cette obligation de confidentialité s'applique tant à l'égard des tiers que des salariés de l'entreprise et demeurera après la fin du contrat, quelle que soit la cause de sa rupture.

ART. 18

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas une embauche ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

Pour les ouvriers/ employés, la durée maximale de la période d'essai pour un CDI est fixée à 2 mois et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée de 1 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance.

La période d'essai des autres catégories de salariés sera traitée dans les avenants catégoriels.

Pour les CDD, la période d'essai sera de : 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat ne dépasse pas 6 mois, 1 mois dans les autres cas, en respectant un délai minimal de prévenance, à savoir :
– lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
– lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
4° 1 mois après 3 mois de présence.

Si l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance, le salarié a droit à une indemnité compensatrice, sauf s'il a commis une faute grave. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

ART. 19

A. – Dispositions générales

Le contrat de travail à durée indéterminée pourra prendre fin à tout instant, sauf à respecter, au-delà de la période d'essai, le préavis applicable pour la catégorie à laquelle appartient le salarié.

Par accord entre les parties, il peut être renoncé à tout ou partie de l'exécution du préavis.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

La faute grave de l'une des parties comporte dispense de tout préavis pour l'autre partie.

B. – Durée du préavis

1° Départ volontaire :

En cas de départ volontaire (démission), et chaque fois que la rupture est imputable au salarié, la durée du préavis due par le salarié est fixée par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à 1 mois.

Si l'employeur le demande, le salarié confirmera sa démission, soit par lettre, soit par imprimé établi à cet effet, daté et signé.

En cas d'activité partielle, le préavis ne sera pas exigé.

2. Licenciement :

En cas de licenciement et chaque fois que la rupture est imputable à l'employeur, la durée du préavis due par l'employeur est fixée par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à :
– 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 1 mois dans les autres cas.

Toutefois, ces dispositions ne sont applicables que si la loi, la convention, l'accord collectif, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis plus long ou des conditions d'ancienneté inférieures.

Lorsque l'employeur sera amené à notifier son licenciement à un salarié avec un préavis de 2 mois, seul le premier mois sera travaillé lorsque le salarié remplira l'une des deux conditions suivantes : être âgé de 45 ans et compter 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou justifier de 15 ans d'ancienneté.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, le deuxième mois donnera lieu à une indemnité minimum égale à 1 mois de salaire effectif.

Quelle que soit la durée du préavis, le licenciement sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

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

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

C. – Heures pour recherche d'emploi

Le temps disponible par le salarié pour la recherche d'un emploi est fixé par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, une absence payée de 2 heures est autorisée par journée de travail effectif entrant dans le préavis dû en cas de licenciement. À la demande de l'ouvrier, les heures libres peuvent être bloquées. Le nombre total d'heures d'absence autorisées pour recherche d'emploi ne pourra excéder 50 heures. En cas de départ volontaire, le temps d'absence fixé ci-dessus sera maintenu mais non rémunéré.

D. – Indemnité de licenciement

Le licenciement ouvre droit, sauf faute grave/lourde du salarié, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, dans les conditions et selon les modalités fixées par les avenants de catégorie.

L'indemnité de licenciement pour le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :
– soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
– soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Pour les ouvriers, l'indemnité de licenciement, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise sera de :
– de 8 mois à 5 ans d'ancienneté, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.
– de la 6e année à la 20e année d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté.

À partir de la 21e année d'ancienneté et au-delà : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité de licenciement ne se cumulent pas entre elles.

E. – Indemnité de départ à la retraite

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est :
– 1 mois si l'ancienneté de services continus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans, pour les ouvriers et les employés. Pour les autres catégories de personnel, il est fixé par les avenants catégoriels.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, ingénieurs et cadres est fixée à :
À partir de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire ;
À partir de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire ;
À partir de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire ;
À partir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire ;
À partir de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire ;
À partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité sera plafonnée à 6 mois de salaire. Ces tranches ne sont pas cumulatives.

L'indemnité de départ à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite générale et complémentaire le cas échéant.

F. – Indemnité de mise à la retraite

La retraite à 70 ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de licenciement n'est pas exigible. Trois mois avant qu'un salarié atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur devra informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Lorsqu'il entendra ultérieurement y mettre fin, il devra également l'en avertir 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 dixième année ;
auquel s'ajoute
– 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

ART. 20

En cas de mise en activité partielle, sauf cas de force majeure, la direction devra en aviser les intéressés, soit directement, soit par note de service, avec un préavis de 1 semaine.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit consulter pour avis les représentants du personnel avant la mise en activité partielle.

Dans le cas de circonstances pouvant nécessiter un licenciement collectif, l'employeur avisera les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, et les consultera sur les mesures à prendre.

Si cependant des licenciements se révélaient nécessaires, les critères d'ordre trouveraient à s'appliquer.

Le personnel licencié dans ces conditions bénéficie durant 1 an, s'il manifeste le désir d'user de cette faculté au cours de cette année, d'une priorité de réembauche.

Les intéressés seront convoqués par lettre recommandée ; leur réponse devra parvenir à l'employeur dans le délai de 1 semaine franche à dater de l'expédition de l'avis de réemploi. Les délégués du personnel seront tenus informés de la lettre de l'employeur et de la réponse du salarié.

ART. 21

Les absences motivées par un cas de force majeure ne constituent pas, dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires, une rupture mais une suspension du contrat de travail, non plus que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale.

L'employeur devra être averti verbalement de ces absences dans les délais les plus brefs et elles devront être notifiées par écrit au maximum dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Elles devront être justifiées par un certificat médical ou un arrêt de travail.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident de travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

L'absence prolongée, non motivée ni justifiée, est susceptible de constituer un motif de sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement disciplinaire, selon le contexte.

ART. 21 bis

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les ouvriers/employés continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et des 3 jours de carence pour les ouvriers, ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :
– de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
– de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
– à 10 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
– de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
– de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;
– de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
– de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
– de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % *(1)*.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

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

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

(2) L'article 21 bis est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1226-3 du code du travail concernant l'indemnisation en cas d'accident du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

(3) L'article 21 bis est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail relatifs aux conditions d'ancienneté.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

(4) L'article 21 bis est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail relatifs à la prise en charge des cures thermales.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 21 ter

En cas d'arrêt maternité et après 1 année de présence dans l'entreprise, l'intéressée sera admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 21 bis.

ART. 22

Durée des congés payés

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise 12 mois de travail effectif au cours de l'année de référence aura droit à un congé payé d'une durée égale à 30 jours ouvrables ou à 25 jours ouvrés.

Dans le cas où la durée du travail effectif dans l'entreprise sera inférieure à 12 mois, la durée du congé sera calculée sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Date des congés

Les congés excédant la durée légale de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire pourront être donnés à une autre période, celle-ci étant étendue sur toute l'année après accord avec le personnel.

Les congés excédant ces 2 semaines seront soit donnés par arrêt collectif, auquel cas le personnel devra en être informé au moins 2 mois à l'avance, soit donnés par roulement, d'une manière continue ou fractionnée, à des dates choisies d'un commun accord avec les intéressés.

Fractionnement des congés

Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période légale ou conventionnelle est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité correspondant au congé résultant du présent accord sera calculée sur la base de 2,5 jours par mois de travail effectif.

(1) L'article 22 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-24 du code du travail qui prévoit une double règle de calcul de l'indemnité de congés payés, soit par dixième de la rémunération brute annuelle, soit par maintien du salaire, la méthode la plus avantageuse pour le salarié devant être retenue, et de l'article L. 3141-25 du même code qui prévoit, aux fins de calcul de l'indemnité de congés payés, une prise en compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié cesse de bénéficier pendant la durée du congé.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 23

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié aura droit au maintien de salaire pour l'ensemble des jours fériés légaux lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise *à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise.* (1)

L'indemnisation sera calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail. (2)

Cette durée non effectivement travaillée n'entrera pas dans le calcul des heures supplémentaires de la semaine, ni dans le calcul annuel du temps de travail en lien avec la modulation.

Le paiement de ces jours fériés ne sera dû que si le salarié a accompli la journée de travail précédant et celle suivant le jour férié considéré, sauf lorsque l'absence résulte de maladie professionnelle ou d'accident du travail ou lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant. Les jours fériés ne sont pas récupérables.

(1) Au premier alinéa de l'article 23, les termes « à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent à l'article L. 3133-3 du code du travail, qui prévoit que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire.

(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

(2) Le second alinéa de l'article 23 est exclu de l'extension en ce qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 octobre 2013, 12-18.176, Inédit), en vertu desquelles le chômage d'un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération, celle-ci étant entendue comme le salaire de base et ses compléments habituels tels que les heures supplémentaires habituellement effectuées.
(Arrêté du 3 février 2023 - art. 1)

ART. 24

Ces congés s'entendent pour des jours ouvrables travaillés et sont accordés sans condition d'ancienneté, pour (cf. trav. art. L. 3142-1) :
– naissance/ adoption : 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité. Ils peuvent se cumuler avec le congé de paternité ou le congé d'adoption ;
– mariage/ Pacs/ remariage/ du salarié : 4 jours ;
– mariage d'un enfant : 1 jour ;
– décès du conjoint/ partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
– décès d'un enfant : 5 jours ;
– décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 3 jours ;
– décès d'un grand-parent : 1 jour ;
– décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
– annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces jours de congés seront pris au moment de l'événement et pas nécessairement le jour où ils surviennent mais dans la limite de 1 mois entourant l'événement et seront rémunérés.

(1) L'article 24 est étendu sous réserve que les jours d'absence accordés en cas de décès d'un conjoint ou d'un partenaire pacsé soient également accordés en cas de décès du concubin salarié conformément aux dispositions du 4° de l'article L. 3142-1 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 25

(se reporter à l'accord signé le 19 septembre 2017 et à l'avenant n° 1 signé le 25 avril 2018)

ART. 26

a) Jours supplémentaires de congés

Des jours supplémentaires de congés seront accordés, selon les modalités suivantes :
– pour 10 ans d'ancienneté : 1 jour ;
– pour 20 ans d'ancienneté : 2 jours ;
– pour 30 ans d'ancienneté : 3 jours ;
– pour 40 ans d'ancienneté : 4 jours.

Ces tranches ne sont pas cumulatives.

Ces jours pourront être pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Par ailleurs, la prise de ces congés est subordonnée à la présence des salariés au travail la veille et le lendemain des dates prévues pour leur congé, sauf maladie ou accident reconnus par la sécurité sociale ou absence préalablement et dûment autorisée.

b) Prime d'ancienneté

Les jours supplémentaires de congés mentionnés au point a du présent article pourront être remplacés par une prime dont le montant sera équivalent au nombre de jours accordés selon l'ancienneté acquise.

Une combinaison des 2 dispositifs décrits au point a et b du présent article est également possible dans les mêmes limites que celles décrites précédemment.

Il appartient à l'entreprise de choisir le mode le plus approprié, en fonction des contraintes liées à l'organisation du travail.

Dans le cas où les jours supplémentaires de congés sont remplacés par un usage, un accord d'entreprise, une décision unilatérale ou une convention par une prime d'ancienneté, c'est ce dernier qui prévaudra et les congés d'ancienneté prévus par la présente convention collective n'auront pas vocation à s'appliquer. Il en sera de même dans les cas où l'entreprise accorde des jours d'ancienneté et une prime d'ancienneté.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un salarié ne peut pas cumuler les avantages prévus par un accord collectif, un accord de branche et par son contrat de travail dès lors qu'ils ont le même objet et la même cause. Dans ce cas, seul l'avantage le plus favorable s'applique.

Pour les salariés présents à l'effectif avant la mise en place de cette nouvelle disposition et ayant bénéficié de jours supplémentaires de congés plus favorables que ceux décrits ci-dessus, ils seront conservés et figés. Ils ne continueront pas à bénéficier de la progression initiale.

Lorsque au titre de cette nouvelle disposition, ils atteindront un seuil supérieur, le nouveau quota leur sera attribué.

ART. 27

Conformément aux articles L. 3121-33 et L. 3121-30 du code du travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conventionnellement à 220 heures.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée (cf. trav. art. L. 3121-36) :
– de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
– de 50 % pour les heures supplémentaires suivantes.

Les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel font l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur doit respecter les durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

En cas de dépassement de ce contingent, les heures supplémentaires qui pourraient être effectuées feront l'objet d'une compensation obligatoire en repos, conformément à l'article L. 3121-38 du code du travail et seront soumises préalablement à leur entrée en vigueur à l'avis des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur est tenu de consulter le comité social et économique (CSE), et tant qu'il n'est pas mis en place dans l'entreprise, le comité d'entreprise (CE), à défaut les délégués du personnel (DP), au moins une fois par an, sur les modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement (cf. trav. art. L. 3121-40).

Les heures indemnisées au titre des jours fériés (art. 23), des congés pour événement de famille (art. 24), de la récupération (art. 27) ne seront pas considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

(1) L'article 27 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-30 en application duquel la contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires vient s'ajouter à la compensation salariale ou en temps de repos prévue par l'article L. 3121-28 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 28

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. À défaut de réglementation, ils s'emploient à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Des équipements de protection individuelle et/ou collectives seront fournis par l'employeur.

Dans la mesure du possible et en l'absence de cantine, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

Dans les établissements où la présence d'une infirmière n'est pas obligatoire, une boîte de pharmacie permettant les premiers soins et pansements légers sera à disposition, à proximité des lieux de travail.

ART. 29

La paie sera faite le dernier jour ouvrable du mois, sauf accord particulier ou usage dans l'entreprise.

Il est délivré par l'employeur à chaque salarié un bulletin dont les rubriques doivent être en conformité avec les textes légaux en vigueur.

Nulle amende ne pourra être infligée, pour quelque motif que ce soit, sur les salaires ou autres modes de rémunération, sauf les cas prévus par la loi.

ART. 29 BIS

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

ART. 29 TER

En cas de récupération d'heures perdues en raison des faits techniques, celle-ci sera effectuée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Dans tous les autres cas, les heures perdues en dessous de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle et récupérées après consultation du comité d'entreprise seront rémunérées en fonction de l'horaire effectif de la semaine de récupération.

Toutefois, en cas de demande spécifique d'une récupération par le personnel, la récupération se fera en heures normales.

ART. 30

Tout temps passé à l'atelier par les salariés doit donner lieu à rémunération.

Au cas de perte de temps due à une cause intérieure à l'entreprise et indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution des travaux (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), ce temps passé à l'atelier sera rémunéré au salarié au taux horaire du salaire minimum garanti de sa catégorie.

ART. 31

En cas de différend sur l'interprétation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, le différend sera obligatoirement porté devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

ART. 32

Dans tous les cas de réclamation collective, les parties s'engagent à respecter un délai en vue de l'examen en commun desdites réclamations et avant toute mesure de fermeture de l'établissement du côté patronal et toute cession de travail du côté salarié.

Ce délai sera de 4 jours ouvrables.

ART. 33

Quand un différend surgira, la direction et la délégation salariale s'efforceront de régler ce différend à l'amiable. Si elles n'y réussissent pas, elles porteront le différend devant les syndicats régionaux, patronal et salarié de leur profession, représentés par 2 membres de chacune des organisations constituant la commission paritaire.

La demande de conciliation sera adressée à la personne nommée la première sur chacune des listes, patronale et salariale, correspondant au ou aux départements intéressés.

En cas d'empêchement de la première personne, celle-ci prendra toutes dispositions pour transmission immédiate à la seconde qui agira en son lieu et place comme responsable au même titre.

Les membres de la commission paritaire seront choisis par les parties intéressées sur lesdites listes ou bien même, en dehors de ces listes, en accord avec les personnes responsables comme indiqué ci-dessus.

La solution devra intervenir dans un délai de 1 semaine franche.

Pour fixer le départ des délais, la demande doit être adressée par les demandeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la personne responsable, comme indiqué ci-dessus. Le délai commencera à courir à partir de la date de première présentation de ladite lettre recommandée.

S'il n'y a pas de conciliation, ces commissions paritaires au premier degré pourront, d'un commun accord, demander un second essai de conciliation à la CPPNI, prévue à l'article 31, pour la solution du litige.

ART. 34

En cas d'échec de la procédure de conciliation, entraînant l'arrêt du travail dans l'établissement, les salariés en raison de la nature périssable des marchandises ne laisseront pas celles-ci dans un état tel qu'il puisse compromettre leur conservation, la qualité du produit fini et la reprise normale de la fabrication *(1)*.

Les opérations nécessaires seront faites conformément aux dispositions prévues au renvoi ci-dessous. Il est entendu que les heures de travail qu'elles comporteront seront payées sur les bases des salaires en vigueur.

En aucun cas, pendant la durée du conflit, il ne devra être procédé à une embauche de personnel.

(1) La délégation patronale déclare que, dans son esprit, cette clause procède uniquement de son souci de voir assurer le sauvetage des marchandises, périssable et non pas de susciter un moyen de faire obstacle au droit de grève. Les délégations en présence sont d'accord pour que 3 sous-commissions composées de membres choisis dans les spécialités gros cuir, petite peau et mégisserie soient désignés pour déterminer, dans un délai maximum de 2 mois, les limites que l'on peut assigner aux mesures de conservation et de sauvetage des marchandises.

ART. 35

La présente convention sera déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris ainsi qu'à la direction des entreprises de Paris.

ART. 36

Le présent accord prendra effet à compter du jour de son dépôt.

ART. 1er

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des employés des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

ART. 2

On appelle remplacement le fait d'occuper provisoirement un poste dont le titulaire est momentanément empêché.

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

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie, d'accident ou de congé parental du titulaire du poste où la durée maximum pourrait être portée à 1 an. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs.

Après ce premier mois, l'intéressé percevra les rémunérations et avantages afférents à sa nouvelle fonction, même provisoire. Ces modifications seront notifiées selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

ART. 3

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les employés percevront leurs appointements mensuels, dans les conditions suivantes :
– de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
– de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
– à 10 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
– de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
– de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;
– de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
– de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
– de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % *(1)*.

Les appointements pendant la période d'absence seront réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :
– de la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données à partir du troisième enfant ;
– de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quantité correspondant aux versements de l'employeur ;
– des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'intéressé.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

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

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la dure à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

ART. 4

Au cas où les fonctions d'un employé l'appelleraient exceptionnellement à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'incommodité de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

ART. 5

Les employés sont classés dans les emplois définis en additif au présent avenant, compte tenu de leur fonction et de la qualité professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux classifications et coefficients définis en annexe.

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

ART. 6

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 2 mois pour les employés après 1 an de présence dans l'entreprise.

Pour rechercher un emploi, les employés sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

ART. 7

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :
– soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
– soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les employés, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :
– de 8 mois à 4 ans d'ancienneté, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
– de la 5e à la 20e année d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté ;
– à partir de la 21e année et au-delà : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité ne se cumulent pas entre elles.

ART. 1er

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

ART. 2

Sont soumis au présent document les cadres attachés, non seulement aux usines proprement dites, mais également aux sièges sociaux ou administratifs, dépôts et autres établissements des entreprises assujetties, ainsi qu'aux syndicats professionnels signataires.

ART. 3

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture du présent avenant, de désigner sous le vocable « Cadres » les ingénieurs et cadres répondant aux conditions définies dans la classification professionnelle figurant en annexe au présent avenant et correspondant à l'arrêté ministériel du 31 janvier 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries des cuirs et peaux et en général les salariés reconnus tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947. En sont exclus les collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la convention collective de retraite et ne bénéficiant de ladite convention qu'en vertu des articles 4 bis ou 36.

ART. 4

Tout engagement sera confirmé selon les modalités définies à l'article 17 des clauses communes.

Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement pour accord dans un délai de 15 jours.

Passé ce délai, si l'intéressé entre en fonctions, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Le fait, pour un cadre, d'avoir quitté une entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve de l'observation des dispositions prévues à l'article 14 de la présente annexe concernant la clause de non-concurrence et de la stricte application des dispositions légales relatives à la répression de la concurrence déloyale.

ART. 5

La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue, *(1)* et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée maximale de 2 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance rappelé à l'article 18 des clauses communes.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le cadre licencié au cours de la période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter dans les conditions prévues à l'article 15 de la présente annexe (pro rata temporis) pour rechercher un nouvel emploi.

(1) Les termes «, sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue, » de l'article 5 de l'annexe « Cadres » sont exclus de l'extension dans la mesure où, aux termes de l'article L. 1221-19 du code du travail, la durée initiale de 4 mois constitue un maximum pour un cadre (arrêté du 10 juillet 2020, art. 1er).

ART. 6

Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de congé, courte maladie, accident, repos hebdomadaire, etc.) ne peut prétendre, pendant une période de 2 mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace. (2)

Au-delà de cette durée (2), il percevra, en sus de ses appointements habituels, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera établie en accord entre les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement.

Le remplacement temporaire est normalement limité à 12 mois, sauf dans le cas d'un congé parental d'éducation.

Au-delà de cette période, la situation de l'intéressé sera officialisée. L'indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qu'il touchait jusqu'alors sera majorée en accord entre les deux parties et définitivement incorporée dans le salaire. Ces nouvelles conditions seront notifiées à l'intéressé selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

(1) L'article 6 de l'annexe Cadres est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail et des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

(2) Les termes « Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de congé, courte maladie, accident, repos hebdomadaire, etc.) ne peut prétendre, pendant une période de 2 mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace. Au-delà de cette durée » de l'article 6 de l'annexe Cadres sont exclus de l'extension en application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail et des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes duquel le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 7

Lorsque, à la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans l'entreprise, l'employeur se trouvera amené à proposer à un cadre une réduction de sa situation ou de sa rémunération, autre que celle résultant de la suppression d'une prolongation du travail au-delà de la durée légale, l'intéressé devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 30 jours. À l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Dans ce cas, le cadre aura droit à une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle. Les avantages d'ancienneté n'ayant été liquidés que sur la différence d'appointements seront conservés en ce qui concerne la rémunération nouvelle *(1)*.

En cas de refus, le délai de préavis prévu à l'article 15 de la présente annexe commencera à courir dès la notification de son refus par le cadre. Le refus sera considéré comme acceptation du licenciement proposé à l'option du cadre et réglé comme tel. (2)

Ce dispositif n'exclut pas la possibilité pour l'entreprise de négocier, le cas échéant, un accord de performance collective (articles L. 2254-2 et suivants du code du travail).

(1) Dans l'éventualité de mutations et de licenciements collectifs d'ordre économique, le cadre bénéficiera des garanties prévues par les articles 17 et 18, titre III, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. Ces garanties ne sauraient se cumuler avec celles prévues dans le présent avenant ; seule la clause la plus favorable sera appliquée au cadre intéressé.

(2) Le troisième alinéa de l'article 7 de l'annexe Cadres est exclu en ce qu'il déroge aux dispositions des articles L. 1232-6 et L. 1234-3 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 8

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail pour raisons de service et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de première installation de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié, sauf en cas de faute grave, dans un délai de 3 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider.

Au préalable, le salarié devra soumettre pour validation au moins deux devis à l'employeur, qui choisira le prestataire retenu. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant l'échéance du préavis.

ART. 9

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, le cadre continuera à percevoir ses appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et de celles versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur, dans les conditions suivantes :
– après 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)*.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de 12 mois consécutifs à partir de la date du 1er 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.

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

ART. 10

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :
a) Des indemnités de maladie pendant la période prévue ci-dessus ;
b) Du montant de l'indemnité de préavis ;
c) Du montant de l'indemnité de licenciement ;
d) D'une priorité de réengagement, pendant une période de 2 ans, dans son ancien emploi ou un emploi similaire. Cette priorité sera caduque si l'intéressé refuse la première offre de réemploi.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif dans les conditions prévues aux articles 15 et 16 de la présente annexe.

ART. 11

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au paragraphe 1 de l'article 9.

ART. 12

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé de congé pour des besoins spéciaux du service, les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

ART. 13

En cas de cessation de contrat pour quelque cause que ce soit, et afin de préserver les intérêts de la société, que la rupture émane de l'employeur ou d'un salarié cadre tant technique que commercial, celui-ci s'interdit, à compter de la date de rupture effective du contrat, de s'intéresser directement ou indirectement, à titre principal ou accessoire, personnellement ou par personne interposée, à toute entreprise fabriquant ou vendant le même article, pendant une durée qui ne pourra être supérieure à 2 ans et qui sera précisée au contrat de travail ou par avenant sur un périmètre géographique qui sera également mentionné au contrat de travail ou par avenant.

Cette interdiction a pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au maximum égale :
Aux 2/3 de la rémunération mensuelle et dont le montant précis sera stipulé au contrat de travail ou par avenant.

Les conditions de cette interdiction, les articles auxquels elle s'applique et la contrepartie qui en résulte feront l'objet d'une convention particulière conclue entre l'entreprise et le cadre au moment de l'embauche ou introduite par la suite. Cette clause pourra être modifiée ou supprimée à tout moment en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

En outre, L'employeur se réserve le droit de libérer le salarié de la clause de non-concurrence, sans que ce dernier puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité. La notification de cette décision devra s'effectuer par lettre recommandée avec accusé réception ou par remise en main propre contre décharge.

La renonciation à la clause de non-concurrence de la part de l'employeur pourra intervenir à tout moment pendant l'exécution du contrat de travail ou au plus tard à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise.

Toute infraction aux dispositions de la présente clause donnera lieu, au profit de l'employeur, au versement de dommages-intérêts dont le montant est fixé forfaitairement, au titre de clause pénale, par l'employeur. Le paiement de cette indemnité ne porte pas atteinte au droit de l'employeur de poursuivre le salarié en justice en vue d'obtenir des dommages-intérêts et de faire cesser l'activité concurrentielle exercée par celui-ci.

ART. 14

Dans le cas où un ingénieur ou cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise qui donne lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande du brevet. Cette mention n'entraîne pas par elle-même un droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ingénieur ou cadre dont le nom est mentionné sur le brevet à un droit de redevance, à fixer au moment de la prise du brevet, en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où l'ingénieur ou cadre serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la production à laquelle il s'applique.

ART. 15

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave/ lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois. Toutefois, dans certains cas, une durée différente pourra être fixée par accords particuliers.

Le préavis devra être notifié par écrit.

Il prend effet à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée.

Pour rechercher un emploi, les cadres sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le cadre, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf renonciation totale ou partielle par accords entre les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, lorsque le cadre sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé, il pourra, à compter du début du 2e mois, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis prévue à l'alinéa précédent.

ART. 16

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :
– soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
– soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence) ;
– le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantages en nature et, d'une façon générale, toutes sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les cadres, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :
– jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 5/20 de mois par année de présence ;
– entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 7/20 de mois par année de présence ;
– entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 10/20 de mois par année de présence ;
– au-delà de 20 ans d'ancienneté : 12/20 de mois par année de présence.

L'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 14 mois d'appointements.

Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :
– 15 % lorsque le cadre intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
– 20 % lorsque le cadre intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans,
au jour de la rupture effective du contrat de travail.

Il est rappelé que le calcul de l'indemnité de licenciement pour cette catégorie de personnel s'effectue en considérant chaque période d'ancienneté comme des tranches différentes que l'on calcule successivement pour obtenir l'indemnité totale.

ART. 17

Pour tous les cadres désignés par les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1987, le taux minimum de cotisation sur la tranche B, en matière de retraite exclusivement, est fixé au taux légal en vigueur.

ART. 18

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique rend nécessaire le perfectionnement des ingénieurs et cadres et recommandent aux entreprises d'étudier et de mettre en œuvre les moyens permettant aux ingénieurs et cadres d'élargir leurs connaissances générales et de tenir à jour et accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions.

À cet effet, il sera constitué dans chaque entreprise une commission composée de représentants de la direction et des cadres ayant pour mission d'établir un plan de formation.

ART. 1er

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des techniciens et agents de maîtrise des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

ART. 2

La période d'essai des techniciens et agents de maîtrise est fixée à 3 mois et pourra être renouvelée une fois d'une durée de 1 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance.

ART. 3

a) Remplacement :

On appelle remplacement le fait d'occuper provisoirement un poste dont le titulaire est momentanément empêché.

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

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie, d'accident ou de congé parental du titulaire du poste, où la durée maximum pourrait être portée à 1 an.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs. (2)

Après ce premier mois (2), l'intéressé percevra les rémunérations et avantages afférents à sa nouvelle fonction, même provisoire.

Au-delà du sixième mois consécutif, la situation de l'intéressé sera officialisée. Les nouvelles conditions de travail lui seront notifiées selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

b) Mutation :

La mutation avec promotion consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite, selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes. Dans tous les cas, la classification d'un technicien agent de maîtrise muté doit être conforme au nouveau poste qui lui a été confié.

Lorsque à la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans l'entreprise, l'employeur se trouvera amené à proposer à un technicien agent de maîtrise une réduction de sa position, l'intéressé devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 1 mois. À l'expiration de ce délai, si le technicien agent de maîtrise n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait rupture du contrat de travail, cette rupture sera considérée comme étant le fait de l'employeur et réglée comme telle.

Si cette mutation est acceptée, l'employeur maintiendra à l'intéressé ses appointements, sauf si cette mutation résulte d'une insuffisance professionnelle dûment constatée.

Ce dispositif n'exclut pas la possibilité pour l'entreprise de négocier, le cas échéant, un accord de performance collective (articles L. 2254-2 et suivants du code du travail).

(1) L'article 3 de l'avenant techniciens et agents de maitrise est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 aux termes desquels le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

(2) Les termes « Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs. Après ce premier mois » de l'article 3 de l'avenant techniciens et agents de maitrise sont exclus de l'extension en application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 4

À partir de 1 an d'ancienneté, les salariés relevant de cette catégorie ne se verront pas appliquer les jours de carence, en cas d'arrêt maladie et/ou accident non professionnel.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les salariés relevant de cette catégorie continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :
– de 1 à 4 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 ;
– à 5 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
– de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 40 jours à 66,66 % ;
– de 10 à 25 ans d'ancienneté : 4 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
– de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 80 jours à 66,66 % ;
– de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 90 jours à 66,66 % *(1)*.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

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

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, pas dépasser la dure à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

(1) L'article 4 de l'avenant techniciens et agents de maîtrise est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail relatifs aux conditions d'ancienneté.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 4 bis

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies aux paragraphes 1 et 2 de l'article 4.

ART. 5

Au cas où les fonctions d'un technicien ou d'un agent de maîtrise l'appelleraient exceptionnellement à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'incommodité de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

(1) L'article 5 de l'avenant techniciens et agents de maitrise est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-4 du code du travail qui dispose que le 1er Mai est un jour férié et chômé, ainsi que des dispositions de l'article L. 3133-6 qui prévoit, en cas de travail le 1er Mai dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, le salarié a droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 6

Les techniciens et agents de maîtrise seront classés dans les emplois correspondant aux classifications et coefficients définis en annexe, en tenant compte de leur qualification professionnelle.

L'ancienneté dans la fonction qu'ils exercent donnera lieu à un supplément de rémunération inclus ou dissocié des appointements et calculé sur les minima de leur catégorie.

Les modalités pratiques d'application seront définies par entreprise ou par région.

ART. 7

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois.

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

ART. 8

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :
– soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
– soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence) ;
– le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantages en nature et, d'une façon générale, toutes sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :
– 5/20 de mois par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
– 8/20 de mois par année de présence pour la tranche de 11 à 15 ans ;
– 10/20 de mois par année de présence au-delà de 15 ans d'ancienneté ;
– à partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

L'indemnité de licenciement, appliquée à partir de 30 ans d'ancienneté ne se cumule pas avec celles acquises dans les tranches précédentes.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :
– 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
– 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans, au jour de la rupture effective du contrat de travail.

ART. 9

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail pour raisons de service et accepté par le collaborateur intéressé, les frais de voyage de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulation contractuelle plus favorable, tout salarié licencié, sauf cas de faute grave, dans un délai de 3 ans, après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et les personnes à sa charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu où il est appelé à résider.

Au préalable, le salarié devra soumettre pour validation au moins 2 devis à l'employeur, qui choisira le prestataire retenu. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant l'échéance du préavis.

ART.

Textes antérieurs publiés au BO :

Accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie.

Accord du 6 avril 1962 relatif au régime complémentaire de retraite.

Avenant du 27 octobre 1975 : classification des techniciens et agents de maîtrise.

Avenant n° 96 A du 4 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun.

Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail.

Avenant n° 1 A du 13 septembre 2001 relatif au financement et au développement de la formation professionnelle : création de l'OPCA-FORTHAC.

Avenant n° 03 du 8 juillet 2003 portant déclaration paritaire relative au respect du « code de conduite » dans l'industrie de la tannerie et mégisserie.

Accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accord du 18 mars 2015 relatif à la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux.

Accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos.

Salaires :

Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux.

Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux.

Annexes :
Annexe I : salaires ouvriers (voir partie « Salaires » en fin de convention collective).
Annexe II : classification des emplois.
Annexe III : avenant du 4 décembre 1956 relatif à la sauvegarde et conservation des marchandises.

Textes abrogés :

Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie.

Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel.

Avenant n° 96-B du 4 juin 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 75 S du 6 juin 2023 relatif aux salaires au 1er mai 2023

ART. 1er

Concernant le personnel « Ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégories	Coefficients	Au 1er mai 2023	
		Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	11,58	1 756,24
OS2	143	11,73	1 779,36
OQ	155	12,19	1 848,60
OHQ	170	12,89	1 955,41

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

ART. 2

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Ingénieurs et cadres », le point mensuel est fixé à 10,28 euros, à compter du 1er mai 2023.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

ART. 3

La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise.

ART. 4

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 6 octobre 2009.

ART. 5

Cet avenant entrera en vigueur au jour qui suit son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du coefficient 135 du secteur industrie des cuirs et peaux, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

SECTION 3

Avenant : Clauses communes Annexe I Salaires ouvriers CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 6 octobre 1956

Source officielle Légifrance

ART.

Les barèmes mensuels et les points mensuels sont, à compter de l'entrée en vigueur des articles du présent avenant, calculés sur la base de 169 h 65 (au lieu de 174).

SECTION 4

Avenant : Avenant « Classification des employés »

Source officielle Légifrance

ART.

Classification des employés

Formalités

• Employés qualifiés de service commercial, technique ou d'exportation. – Employés assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, sont chargés, sous les ordres ou d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien soit les opérations commerciales afférentes à un ou plusieurs produits, à l'achat ou à la vente avec agents, clients, fournisseurs d'usines, les opérations relatives aux approvisionnements, aux opérations de douane, aux expéditions etc., suivant les cas, rédigent la correspondance ou la font rédiger. Dans les établissements importants, ces employés peuvent n'effectuer que certaines de ces opérations, à condition que leur tâche comporte la même part d'initiative et de responsabilité.

Coefficient : 185.

• Employés qualifiés de service administratif ou contentieux. – Employés remplissant exclusivement, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.

Coefficient : 185.

• Dactylographes débutantes. – Employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui ne sont pas en mesure d'effectuer dans les conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée. Sténodactylographes deuxième degré. – Employées capables de 100 mots-sténo, 40 mots-minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

Coefficient : 185.

• Secrétaires de direction. – Collaborateurs immédiats d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service, préparent et réunissent les éléments de leur travail.

Coefficient : 185.

• Employés de comptabilité. – Agents exécutants, dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable, tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

Coefficient : 170.

• Mécanographes comptables. – Employés travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l'aide-comptable de livres.

Coefficient : 170.

• Comptables industriels. – Traduisant en comptabilité les opérations industrielles (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les prix de revient et donnant tous renseignements sur les prix de revient aux différents stades de la fabrication.

Coefficient : 185.

• Comptables commerciaux. – Traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les composent, les assemblent pour pouvoir en tirer : prix de revient, balances, bilan, statistiques, prévision de trésorerie.

Coefficient : 185.

• Aides-caissiers. – Agents, chargés en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, d'un chef de service ou du patron.

Coefficient : 170.

• Caissiers comptables. – Ayant la responsabilité des espèces en caisse. Encaissant et effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, effectuant toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes.

Coefficient : 200.

• Comptables deuxième édition. – Doivent faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Coefficient : 212.

Pour certains postes, le taux hiérarchique devra être complété en fonction de la valeur du Smic. Les chiffres s'entendent pour la zone O et doivent subir les abattements de zone réglementaire.

SECTION 5

Avenant : Annexe II Classification des emplois Convention collective nationale du 6 octobre 1956

Source officielle Légifrance

ART.

A. - Ouvrier manoeuvre spécialisé (M.S.) :

Accrocheur, décrocheur (n'ayant pas la responsabilité de sèche).

Délainage à la main, sans triage.

Ebarbage simple de peaux tannées (sèches et humides).

Manutentionnaire en brut : déballage, comptage, pesage.

Manutentionnaire en rivière : tannage, teinture.

Mise sur chevalet.

Mise en humide.

Rognage pattes, tête, queue sur peaux brutes (sèches et humides).

Serveur de machine (sans responsabilité de machines ni de l'opération que cette machine effectue).

B. - Ouvrier spécialisé (O.S. 1) :

Accrocheur, décrocheur, ayant responsabilité de la sèche.

Cardage mouton.

Délainage sur machine.

Délainage à la main, avec triage.

Ebarbeur, metteur en forme des peaux.

Echarnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe sans réglage de machine.

Enchaucenage à la main.

Finiflex.

Lissage au rouleau.

Lunetteuse (Mercier).

Mesureur responsable sur machine à goupelles ou électronique.

Meulage de nettoyage, sur meule ou machine à cylindre.

Mise au vent.

Mouillage pour lustrage.

Machine à imprimer Altéra.

Palisson hydraulique Dress ou Schoedel.

Peluche à main.

Pigmenteur main.

Rognage en rivière sur chevalet, avec décrassage.

Rouleteuse.

Sabrage sur machine.

Séchoir sous vide ou glace.

Trieur en poil (réception sommaire).

C. - Ouvrier spécialisé (O.S. 2) :

Cadrage "ganterie".

Dérayage avec butée.

Echarnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe, avec réglage de machine.

Rasage peaux de mouton.

Teinture brosse diazo noir sur chrome.

Veloutage sur tannage ferme.

Mise au vent, avec réglage de machine.

D. - Ouvrier qualifié (O.Q.) :

Classeur pour mise en teinture ganterie.

Classeur de peaux finies.

Chagrinage à la main.

Chef scieur régleur en tripe ou en sec (réglage de la machine avec changement de lame).

Chef scieur régleur de laine en humide (réglage de la machine avec changement de lame).

Coloriste.

Conducteur de machine à dégraisser au solvant.

Dérayage sans butée.

Etireur, débordeur, coupeur, dépeceur de peaux de chamois.

Lissage sur tambour, fautre ganterie.

Lustrage sur peaux lainées.

Meulage fin, chair ou fleur, façon ganterie, velours ou double face, sur meule ou machine à cylindre.

Palissonneur à main sur lame verticale.

Ponçage ganterie en humide.

Parage main à la lunette.

Préparateur-conducteur de machine à pigmenter.

Préparateur-pistoletteur à la main.

Receveur en poil (réception complète).

Trieur de laines par finesse.

Teinturier brosse, couleur et autre sur stain.

ART.

Secteur Cuirs verts

A. - Manoeuvre manutentionnaire et salage :

Simple manutention avec comptage des pièces.

Qualification : M.S.

Rognage, ébarbage et parfente.

Qualification : M.S.

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : O.S. 1

B. - Crouponnage en poils :

Crouponnage simple sans adaptation peau par peau du tracé de coupe.

Qualification : O.S. 2

Avec triage et orientation, réception triage crouponnage.

Qualification : O.Q

C. - Crouponneur-orienteur sur cuir en poil :

effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.

Qualification : O.H.Q. (1)

Secteur Rivière

A. - Manoeuvre manutentionnaire :

Entrée et sortie de trempe, de pelain.

Qualification : M. S..

Aide machine, rognage, ébarbage, échaudage et parfente.

Qualification : M. S.

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : O.S. 1

B. - Conducteur machine (exécute le nettoyage quotidien et le graissage de sa machine) :

Echarnage, égraminage, baissage, enchaucenage, décrassage et ébourrage.

Qualification : O.S. 1

Réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : O.S. 2

C. - Préparateur et peseur :

Alimente en eau et produits : cuves, coudreuses et foulons à partir d'une fiche d'instructions.

Qualification : O.S. 2

D. - Refendage tripes :

Débordeur.

Qualification : M.S.

Engageur (conduit la machine).

Qualification : O.S. 2

Engageur simple.

Qualification : O.S. 1

Régleur de scie.

Qualification : O. Q.

Contrôleur d'épaisseur.

Qualification : O.S. 2

E. - Crouponnage en tripes : (crouponnage simple sans adaptation).

Qualification : O.S. 2

F. - Triage en tripes : (avec triage, classement et orientation ; oriente les peaux vers les différents articles en fonction des critères spécifiques des produits finis).

Qualification : O.Q.

G. - Contrôle en tripes (selon critères sommaires mesurables). Qualification : O.S. 2

Secteur Tannage

A. - Manoeuvre manutentionnaire :

Entrée et sortie de foulons, établissage sur tannage, manoeuvre de basserie, parfente, aide-préparateur tannage, confit et picklage.

Qualification : M. S.

Avec établissage.

Qualification :O.S. 1

B. - Préparateur :

Responsable des pesages, préparation et distribution des produits.

Qualification : O.S. 2

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour le tannage végétal simple ou combiné.

Qualification : O. Q..

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour les tannages autres que le tannage végétal.

Qualification : O.H.Q. (1)

C. - Conducteur de basserie.

Qualification : O. Q.

Coucheur de fosse.

Qualification : O.S. 2

Secteur Dérayage

A. - Essorage :

Sur machine à tables.

Qualification : M. S.

Sur machine à cylindre.

Qualification : M. S.

Avec réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : O.S. 1

Sur machine à cylindre avec réglage.

Qualification : O.S. 1

B. - Triage sur bleu :

Contrôleur avec critère simple de mesure.

Qualification : O.S. 1

Avec critère de jugement.

Qualification : O.S. 2

Triage avec orientation et classement.

Qualification : O.Q.

C. - Refendage tanné :

Débordeur.

Qualification : M.S.

Engageur simple.

Qualification : O.S. 1

Engageur (conduit la machine).

Qualification : O.S. 2

Contrôle d'épaisseur.

Qualification : O.S. 2

Régleur de scie.

Qualification : O.Q.

Scieur-régleur assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : O.H.Q. (1).

D. - Dérayage :

Dérayage automatique sur machine grande largeur, veaux, bandes entières, nécessitant reprise sur machine petite largeur.

Qualification : O.S. 2

Dérayage automatique sur machine petite et grande largeur, veaux et bandes entières (l'ouvrier a l'initiative du réglage permanent de sa machine et assume le contrôle d'épaisseur).

Qualification : O.Q.

Sur machine non automatique.

Qualification : O.Q.

E. - Buteur et contre-écharneur machine.

Qualification : O.S. 2

F. - Echantillonnage croûtes sur bleu.

Qualification : O.S. 1

G. - Déridage et mise au vent sur machine à cylindre.

Qualification : O.S. 1

H. - Lisseur machine, cuir à semelle.

Qualification : O.S. 1

Lisseur et reteneur main pour le processus complet.

Qualification : O.Q.

Blanchisseur (machine vieux modèle).

Qualification : O.S. 2.

Secteur Teinture nourriture

A. - Manoeuvre manutentionnaire (entrée et sortie de sèche tunnel ou sèche fixe).

Qualification : M.S.

B. - Préparateur peseur (passerelle).

Qualification : Q.S. 2

Peseur-teinture.

Qualification : O.Q.

Responsable de la totalité des opérations y compris du versement des produits aux heures prévues.

Qualification : O.H.Q.

C. - Metteur en huile et en suif à la main.

Qualification : O.S. 1

D. - Sèche sur glace (pasting) :

Décolleur et laveur.

Qualification : M.S.

Plaqueur.

Qualification : O.S. 2

E. - Sèche sous vide :

Sans étirage.

Qualification : O.S. 1

Avec étirage.

Qualification : O.S. 2

Secteur Finissage

A. - Mise en sciure et trempette.

Qualification : M.S.

B. - Manoeuvre manutentionnaire.

Qualification : M.S.

C. - Approvisionneur répartiteur services finissage.

Qualification : O.S. 1

D. - Palisson mâchoires sur programme imposé.

Qualification : O.S. 2

Veaux et vachettes (assume complètement l'opération).

Qualification : O.Q.

Palisson molissa.

Engageur débordeur.

Qualification : M.S.

Engageur débordeur (avec positionnement de l'indice).

Qualification : O.S. 1

Repassage sur palisson veaux.

Qualification : O.S. 1

E. - Ponceur main avec flexible.

Qualification : O.Q.

Sans réglage.

Qualification : O.S. 1

Avec réglage.

Qualification : O.S. 2

Ponceur meuleur.

Qualification : O.S. 2

Brossage : débordeur engageur.

Qualification : M.S.

Velours : effleurage et meulage veaux.

Qualification : 0.Q.

F. - Triage demi-fini :

Simple selon critère sommaire.

Qualification : 0.S. 1.

Classement et orientation.

Qualification : 0.Q..

G. - Cadrages à pinces.

Qualification : O.S 2

Echantillonnage croûtes.

Qualification : M.S

Echantillonnage vachettes.

Qualification : O.S. 1

Echantillonnage veaux.

Qualification : O.S. 2

Trieur flueren choix et force sur bleu et semi-fini, responsable du contrôle qualificatif.

Qualification : O.H.Q. (1).

H. - Cuisine :

Coloriste (recherche et réalisation et mise au point de la nuance sur machine) répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : O.H.Q. (1).

Préparateur cuisinier.

Qualification : O.S. 2.

I. - Flancheur main veaux et vachettes sur table.

Qualification : O.S. 2.

Dégageur machine.

Qualification : M.S..

Engageur conducteur de machine.

Qualification : O.S. 2.

Egaliseur main sur tapis (machine automatique).

Qualification : O.S. 1.

J. - Pistoletteur main (simple).

Qualification : O.S. 1.

Prépare ses produits et règle son pistolet.

Qualification : O.Q..

Pistolet automatique :

Engageur débordeur.

Qualification : M.S..

Conducteur de pistolet automatique.

Qualification : O.S. 2.

Régleur, détermine le nombre de passages.

Qualification : O.Q..

K. - Presses :

Approvisionnement.

Qualification : M.S..

Automatiques et Altera, sans réglage.

Qualification : O.S. 1.

Conducteur de presse avec changement de tapis.

Qualification : O.S. 2.

L. - Repassage finiflex et liégeage.

Qualification : O.S. 1.

Sur vachettes.

Qualification : O.S. 1.

Sur vachettes avec réglage.

Qualification : O.S. 2.

Sur veaux.

Qualification : O.S. 2.

Sur veaux avec réglage.

Qualification : O.Q..

M. - Glaceur machine.

Qualification : O.S. 1.

Cylindreur machine.

Qualification : O.S. 1.

Buteur machine.

Qualification : O.S. 1.

N. - Lissage veaux.

Qualification : O.S. 1.

Lissage en premier.

Qualification : O.S. 2.

Lissage en fini.

Qualification : O.Q..

O. - Repassage main en fini.

Qualification : O.S. 1.

P. - Mesurage :

Engageur.

Qualification : O.S. 1.

Débordeur.

Qualification : O.S. 1.

Electronique (Metram).

Qualification : M.S..

Secteur Manutention mécanique

Cariste

Conducteur simple (sans moteur).

Qualification : M.S..

Chargé de la réparation des peaux ou de la tenue d'un stock ou cariste routeur tenant à jour des fiches de travail.

Qualification : O.Q..

Conducteur simple (à moteur).

Qualification : O.S. 2.

Secteur Magasin

A. - Emballeur

Qualification : M.S..

Emballeur préparateur d'expédition établissant les bordereaux.

Qualification : O.S. 1.

B. - Trieur

Classeur préparateur commande.

Qualification : O.Q..

Simple (triage en fini).

Qualification : O.S.. 2

Crouponneur-orienteur sur cuirs en poil :

Effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.

Qualification : O.H.Q. (1).

Scieur-régleur :

Assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : O.H.Q. (1).

Trieur :

Trieur fleur en choix et force sur bleu ou semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.

Qualification : O.H.Q. (1).

Coloriste :

Répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : O.H.Q. (1).

> **NOTA**
> (1) Les postes O.H.Q. par avenant n° 78 A du 20 décembre 1977 étendu par arrêté du 13 novembre 1978 sont affectés du coefficient 170.

SECTION 6

Avenant : Annexe III Avenant du 4 décembre 1956

Source officielle Légifrance

ART.

PETITE PEAU

Le sauvetage de la marchandise consistera à conduire la peau, par le procédé habituel, jusqu'au premier stade de conservation possible.

1° Peaux à l'état brut. - Salage des peaux non salées ou insuffisamment salées. Déballage et étalage des peaux sèches arrivant humides.

2° Peaux en parties humides :

a) Toute peau mise à l'eau sera amenée, suivant son processus normal de fabrication, jusqu'au picklage inclus ;

b) Toute peau dont le tannage a été commencé sera normalement essoré pour le tannage au chrome ou séchée pour le tannage végétal ;

c) Toute peau en cours de teinture sera amenée à la sèche.

3° Peaux en parties sèches. - Toute peau ayant été humidifiée (sciure ou autre moyen) sera immédiatement séchée.

GROS CUIR

1° Cuirs en poil. - Saler les cuirs pouvant être en péril pour une raison quelconque.

Les peaux sèches, humides, seront étendues.

2° Travail de rivière. - Achèvement à partir des cuirs mis à l'eau du contenu du travail de rivière jusqu'au tannage.

3° Tannage végétal. - Aucun cuir en cours de tannage ne sera laissé en pile humide.

4° Tannage au chrome :

a) Tannage à un bain : les cuirs seront conduits jusqu'à la fin du premier bain du tannage, et mis en pile.

b) Tannage à deux bains : les cuirs seront conduits jusqu'à la mise en deuxième bain de tannage.

5° Corroirie, cuir nourri ou teint. - Achèvement de la nourriture, ou de la teinture en cours, et mise en sèche ou en trempe.

Les services annexes, station d'épuration et chaufferie, devront fonctionner normalement pendant le temps nécessaire à la réalisation des travaux définis, d'une part, par l'accord du 4 décembre 1956 relatif à la sauvegarde et conservation des marchandises dans le secteur de la petite peau pour la mégisserie, d'autre part, par l'accord du 5 décembre 1956 relatif à la sauvegarde et conservation des marchandises dans le secteur du gros cuir pour la tannerie.

SECTION 7

Avenant : Accord du 6 avril 1962 relatif au régime complémentaire de retraite

Source officielle Légifrance

ART. 1 Les parties signataires de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux et de ses annexes décident d'étendre le bénéfice d'un régime complémentaire de retraite à l'ensemble des salariés des entreprises visées par ladite convention collective nationale.

ART. 2 Avant le 1er juin et avec effet le 1er janvier 1962, toutes ces entreprises devront avoir adhéré à une institution de retraite agréée par l'U.N.I.R.S. sauf les cas prévus de l'article suivant.

ART. 3 Les entreprises ayant, avant la date prévue de l'article précédent, déjà adhéré à un régime de retraite agréé par le ministère du travail et de la sécurité sociale n'auront pas l'obligation de changer de régime.

Elles devront toutefois, le cas échéant, étendre l'application dudit régime, conformément à l'article 1er, à l'ensemble du personnel.

ART. 4 Quel que soit le régime adopté, celui-ci s'applique obligatoirement aux salariés de l'entreprise, ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens, âgés de plus de vingt et un ans, comptant au minimum six mois de service continu dans l'entreprise.

Ne sont pas visés par la présente annexe les salariés inscrits au régime de la convention collective nationale des cadres de 1947.

ART. 5 La cotisation globale sera fixée par accord dans les entreprises et répartie conformément aux conditions générales du régime.

ART. 6 Les difficultés résultant de l'application du présent avenant ainsi que les mesures nécessaires pour son application seront soumises à la commission nationale paritaire prévue à l'article 29 de la convention nationale.

ART. 7 Les anciens salariés, y compris ceux ayant appartenu à des firmes disparues, bénéficieront des avantages du régime complémentaire dans les conditions prévues par l'U.N.I.R.S.

ART. 8 La présente annexe fera l'objet, dès sa signature, d'une demande d'extension. Elle sera déposée au conseil des prud'hommes de la Seine.

SECTION 8

Avenant : Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » du 27 octobre 1975

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent texte annule purement et simplement l'annexe I de l'avenant "Maîtrise" du 1er janvier 1958.

Il ne s'applique en l'état actuel des travaux de la commission paritaire nationale de la F.F.T.M. qu'aux seules entreprises de tannerie. Il sera à ajouter au texte de l'avenant du 4 janvier 1973.

ART.

On entend par agents de maîtrise, techniciens et assimilés les agents ayant d'une façon permanente une responsabilité de commandement et de surveillance du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Les catégories types des agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classées en cinq échelons :

1er échelon : coefficient 205.

2er échelon : coefficient 225.

3er échelon : coefficient 250.

4er échelon : coefficient 275.

5er échelon : coefficient 295.

ART.

Agents de maîtrise des 2e, 3e, 4e et 5e échelons correspondant aux définitions des mêmes échelons que ceux des agents de maîtrise de fabrication.

ART.

Les postes d'agents de maîtrise, conformément aux échelons généraux précités, sont définis comme suit :

a) 1er échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer des travaux simples.

b) 2e échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer sous sa responsabilité des travaux exécutés partiellement par des ouvriers qualifiés.

c) 3e, 4e et 5e échelons (définition générale) :

Un agent de maîtrise professionnel est généralement sous les ordres d'un agent des cadres des échelons supérieurs, soit d'un employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter par des ouvriers les travaux qui lui sont confiés. Il assure le respect des temps, la qualité du travail et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il peut être éventuellement chargé d'établir tous les documents d'ordre ou les remaniements nécessaires pour la bonne exécution du travail, tels que fiches, bons de travail, bons de sortie, etc.

c 1) 3e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale sous les ordres directs soit de l'employeur, soit d'un ingénieur, soit d'un agent des cadres supérieurs, faisant exécuter les travaux relevant d'une seule phase de la fabrication.

c 2) 4e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, notamment en ce qui concerne les responsabilités, les initiatives, l'autorité et les connaissances requises pour la bonne exécution du travail dont il a la responsabilité.

c 3) 5e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, ayant une formation professionnelle étendue, le sens des responsabilités et des initiatives, l'autorité et les capacités intellectuelles requises pour la bonne tenue des documents et le rendement.

L'agent de maîtrise 5e échelon pourra diriger une seule phase de fabrication si l'essentiel du travail qu'il dirige est exécuté par des ouvriers qualifiés et s'il a un effectif de trente-cinq ouvriers au moins sous ses ordres.

ART.

Les techniciens et assimilés sont classés par référence aux échelons prévus à la définition générale des techniciens et agents de maîtrise.

1. Techniciens

a) Technicien peau brute (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance de la peau brute, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci sans négociation avec le fournisseur.

b) Technicien peau brute (échelon 5) :

Technicien ayant la connaissance générale et approfondie de la peau brute, de ses origines et de ses provenances, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci.

c) Chimiste contrôleur (échelon 2) :

Technicien ayant des connaissances générales de physique et chimie, effectue des analyses courantes et les tests physiques. Procède à des contrôles simples. N'intervient pas directement dans la fabrication.

d) Chimiste contrôleur (échelon 3) :

Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie.

N'intervient pas directement dans la fabrication, effectue des analyses des produits utilisés.

e) Chimiste contrôleur (échelon 4) :

Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie. N'intervient pas directement dans la fabrication ; effectue des analyses des produits utilisés. Assure le contrôle des opérations de la fabrication et des produits fabriqués.

f) Technicien opérations humides (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

g) Technicien opérations humides (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

h) Technicien opérations de finissage (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

i) Technicien opérations de finissage (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

j) Technicien de planning (échelon 2) :

Met en place les programmes donnés par l'ordonnancement, les remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule les besoins nécessaires en personnel et ou en matières.

k) Technicien de planning (échelon 3) :

Elabore les programmes qu'il remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule l'ensemble des besoins nécessaires à cette exécution.

l) Chronométreur analyseur (échelon 3) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux.

Effectue tout contrôle de travail.

m) Chronométreur analyseur (échelon 4) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux. Effectue tout contrôle de travail et la recherche des améliorations à apporter aux différents postes. Assure les mises en place sous la responsabilité d'un supérieur.

n) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

o) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction de critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité.

p) Classeur commissionnaire en fini (échelon 4) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

NOTA. - La mention commissionnaire implique une notion de responsabilité et de connaissances de la clientèle qui dépasse le cadre normal des attributions des trieurs en fini ouvriers qualifiés.

2. Catégories Assimilés

Les collaborateurs administratifs et commerciaux n'appartenant pas aux cadres supérieurs ayant autorité sur des employés administratifs ou commerciaux, ainsi que les techniciens qui, sans exercer de commandement, assument des responsabilités équivalentes, seront classés dans les échelons fixés pour les agents de maîtrise.

Les agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles, leurs emplois définis seront affectés de coefficients hiérarchiques qui leur seront propres.

L'ensemble des textes précités est applicable à compter du 1er novembre 1975.

SECTION 9

Avenant : Accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie

Source officielle Légifrance

ART. Débutants

a) Ingénieurs diplômés dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 et engagés pour tenir un poste d'ingénieur ;

b) Collaborateurs débutants engagés pour occuper des fonctions de cadres industriels et commerciaux et titulaires de l'un des diplômes suivants : école des hautes études commerciales, école libre des sciences politiques, école supérieure de commerce reconnue par l'Etat, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

ART. Ingénieurs et collaborateurs assimilés

Techniciens ayant acquis par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Ne figurant dans cette position que les agents ne se trouvant plus dans la position de débutants et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III.

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

Exemples :

Ingénieur d'études

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de service ; il a à effectuer :

Soit des recherches en vue de la fabrication de produits nouveaux ou de nouveaux procédés de fabrication de produits anciens ;

Soit des recherches de méthodes nouvelles de contrôle, d'analyse ou d'essais ;

Soit de suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches sans qu'il soit normalement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services ;

Soit à procéder à des études relatives à un matériel nouveau et à des installations nouvelles.

Ingénieur de laboratoire

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de laboratoire ou d'un cadre supérieur. Il est chargé de l'exécution des essais de contrôle et de recherches ordinaires sur les fabrications de produits résultant de leur traitement.

Ingénieur de technicité générale

Technicien ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise et qui, du fait de la faible importance de celle-ci, assume la responsabilité de la partie technique et parfois de la partie commerciale. De ce fait, il est amené à exercer simultanément plusieurs fois des fonctions définies dans la position II.

ART. Cadre unique

Technicien qui, ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise, est souvent appelé à remplacer le chef d'entreprise pendant ses absences. Assure la fabrication depuis la réception des matières premières jusqu'à leur transformation définitive, embauche et licencie le personnel, reçoit, le cas échéant, les clients avec lesquels il effectue des ventes ou les fournisseurs ; a souvent la responsabilité des espèces en caisse.

Chef d'atelier

Cadre, ayant des connaissances techniques étendues, assurant dans les entreprises de petite importance la responsabilité de toute la fabrication sous la direction effective du chef d'entreprise ou éventuellement par délégation de celui-ci.

Le coefficient du poste est fixé à 330.

ART. Chefs de départements et au-delà

Elles comprennent des cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

ART. Cadres et assimilés

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas dans leurs fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Cette position comprend trois classes (A. B. C.).

Etant 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.

ART. Voir avenant salaires

ART.

Les positions types visées ci-dessus pourront être subdivisées en échelons affectés d'un coefficient d'appointements minima qui leur soit propre.

Position I

21 à 25 ans :

Coefficient : 250 + 10 % = 275.

25 à 26 ans :

Coefficient : 270 + 10 % = 297.

26 à 27 ans :

Coefficient : 290 + 10 % = 319.

27 à 28 ans :

Coefficient : 310 + 10 % = 341.

Après 28 ans :

Coefficient : 330 + 10 % = 363.

Position II

A défaut de promotion au choix leur accordant les avantages au moins égaux, les collaborateurs dont les appointements auront été, pendant trois années consécutives, établis au coefficient 330, ne pourront, passé ce délai, être rémunérés à des appointements inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 360.

Ces appointements ne pourront être inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 376 après une nouvelle période de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement et du coefficient 393 après une seconde période de cinq ans consécutive à la précédente.

Position II bis

Un coefficient unique est affecté à cette position, soit 363 (330 + 10%).

Position III

Coefficient :

Classe A : 400 + 10 % = 440.

Coefficient :

Classe B : 500 + 10 % = 550.

Coefficient :

Classe C : 600 + 10 % = 660.

Positions supérieures

Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements devront être au moins supérieurs de 10 p. 100 à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à conditions égales d'ancienneté.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 96-A du 4 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant que la limitation du recours aux heures supplémentaires est une nécessité au regard de la situation de l'emploi dans la branche, et soucieuses d'inviter les entreprises à s'organiser afin de ne les utiliser que pour faire face à des surcroîts ponctuels d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après :

ART. 1

Le contingent annuel d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 est fixé conventionnellement à 90 heures.

ART. 2

Au-delà du volume d'heures supplémentaires visés ci-dessus, les heures supplémentaires autorisées par l'inspection du travail, conformément à l'article L. 212-7 du code du travail, sont intégralement payées sous forme de repos équivalent.

ART. 3

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

SECTION 11

Avenant : Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.

Par cet accord, les parties signataires manifestent leur intention de créer un équilibre entre, d'une part, le souci de préserver la compétitivité des entreprises et, d'autre part, les souhaits des salariés, tout en ayant un objectif commun : la consolidation et le développement de l'emploi.

En effet, l'industrie des cuirs et peaux, très fortement soumise à la concurrence internationale des pays à faible coût de main-d'oeuvre, ne peut se permettre de grever davantage ses coûts de production, sinon elle perdrait le peu de compétitivité lui restant avec des conséquences très négatives pour l'emploi.

Sur le plan national, les parties conviennent que l'industrie des cuirs et peaux, très menacée dans sa pérennité, doit être dynamisée en imaginant de nouvelles formes d'organisation du travail. De ce fait, les parties signataires soutiennent, sans réserve, toutes actions favorisant l'embauche des jeunes ainsi que celles stimulant la formation des salariés, et, d'une manière générale toutes initiatives permettant l'amélioration des conditions de travail. En outre, les parties signataires affirment leur volonté de mettre en oeuvre des solutions adaptées au personnel de l'encadrement.

Enfin, les partenaires sociaux signataires, prenant en compte les termes de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale hebdomadaire de travail à 35 heures (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 selon le cas) et créant un dispositif incitatif pour développer ou maintenir l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes :

ART. 4

Travail à temps non complet.

Pour les salariés à temps partiel, seront recherchées, d'un commun accord, au cas par cas, et en fonction des possibilités de l'entreprise et des souhaits du salarié, les solutions les plus Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

appropriées : retour à temps complet, maintien de la durée contractuelle, abaissement de l'horaire contractuel.

Il pourra être organisé une modulation sur l'année de l'horaire à temps partiel en respectant les dispositions légales, notamment au niveau des communications à effectuer, une fois par an pour le chef d'entreprise, aux institutions représentatives du personnel *(1)*.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

ART. 3

La réduction du temps de travail définie par le présent accord peut s'accompagner d'une nouvelle organisation du travail résultant d'une nouvelle répartition de la durée du travail sur l'année, en tenant compte de la spécificité de l'activité dans l'industrie des cuirs et peaux.

En effet, cette activité, souvent irrégulière (avec de fréquentes périodes de chômage partiel) est soumise à des variations générées par les exigences des marchés très fluctuants, notamment à l'international. Or les entreprises des cuirs et peaux sont fortement exportatrices (certaines d'entre elles réalisent la quasi-totalité de leurs ventes à l'exportation).

D'autre part, et, afin de permettre le maintien de la compétitivité des entreprises concernées par cet accord, chaque entreprise recherchera les modalités pratiques les mieux adaptées à sa situation permettant de compenser le coût engendré par la RTT.

Ainsi, l'horaire de travail pourra faire l'objet d'une modulation, c'est-à-dire que la durée hebdomadaire de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée moyenne corresponde à la durée hebdomadaire légale (35 heures), ou à l'horaire pratiqué par le personnel concerné, si cette durée est inférieure à la durée hebdomadaire légale.

3.1. Formalités de mise en oeuvre

La réduction du temps de travail prévue par le présent accord peut s'accompagner d'une modulation de type III (art. L. 212-2-1 du code du travail).

Les heures accomplies effectivement travaillées au-delà des 35 heures hebdomadaires, dans la limite des 44 heures, ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

3.2. Période de décompte de l'horaire et limites de la modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures (ou d'un horaire hebdomadaire moyen inférieur pour le personnel concerné) de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Ainsi, sur 1 an, la durée de travail n'excédera pas en moyenne 35 heures pour semaine travaillée, et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures.

Dans le cadre de cette modulation, le nombre d'heures maximal de travail sera de 44 heures par semaine.

Par accord conclu avec les délégués syndicaux, conformément à l'article L. 132-19 du code du travail, il sera possible de déterminer des conditions de modulations propres mieux adaptées à la situation de chaque entreprise.

3.3. Programmation indicative des variations d'horaires

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés par voie d'affichage, au moins 8 jours calendaires avant le début de la période, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence d'institution représentative, elle sera mise en oeuvre après information des salariés concernés.

Elle pourra être individualisée pour chaque unité de production ou pour chaque service d'une même unité.

3.4. Délai de prévenance des changements d'horaires

En cours de période, les salariés seront informés des changements de leur horaire non prévus dans le calendrier prévisionnel, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf contrainte particulière affectant le fonctionnement de l'entreprise au dictées par la nécessité de satisfaire une clientèle très exigeante au niveau des délais de livraison de plus en plus restreints, notamment à l'exportation.

3.5. Rémunération mensuelle

-les parties signataires du présent accord invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité, et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail se réalise sans nuire au pouvoir d'achat des salariés ;

-la rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année, sera lissée ;

-il sera tenu un compte individuel des heures modulées ;

-les absences indemnisées seront réglées sur la base de la rémunération mensuelle lissée ;

-lorsque la période de modulation se trouve être réduite (entrée ou départ du salarié en cours de période), la rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps de travail réel au cours de la période ;

-toutefois, si, au cours de la période, le salarié est compris dans un licenciement économique, il conservera, si tel est le cas, le supplément de rémunération qu'il aurait perçu par rapport à son temps de travail ;

-le calcul de l'indemnité de licenciement et celui du départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée ;

-la rémunération des nouveaux embauchés se fera sur les mêmes bases de calcul que celles des salariés déjà en place ;

-l'horaire de l'entreprise, tel que programmé dans le cadre de cette modulation, pourra s'appliquer au CDD. La rémunération de ces salariés sera établie sur la base de l'horaire moyen de référence. Elle sera régularisée, au terme du contrat, en fonction de l'horaire effectivement réalisé.

3.6. Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où la durée annuelle, prévue dans l'entreprise et effectivement travaillée, aura été dépassée, les heures excédentaires auront la nature d'heures supplémentaires et ouvriront droit à une majoration de salaire et s'imputeront sur le contingent.

Le paiement de ces heures excédentaires pourra être remplacé en totalité (ou en partie) pour le repos compensateur défini par l'article 2.7 du présent accord.

3.7. Chômage partiel sur la période de décompte

En cours de période de décompte, l'entreprise peut solliciter l'indemnisation au titre de chômage partiel s'il apparaît que vraisemblablement les baisses d'activité ne pourront être compensées par les hausses d'activité avant la fin de la période.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

Les entreprises sont invitées, dans la mesure du possible, à prendre toutes dispositions, bien avant la fin de la période de décompte, afin d'éviter une demande trop tardive du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

En tout état de cause il sera instauré dans les entreprises, deux fois par an, un suivi de cette modulation.

ART. 6

Les parties au présent accord ont décidé de créer un comité paritaire de suivi composé des organisations syndicales représentatives.

Ce comité se réunira, à la demande d'une organisation syndicale représentative, pour examiner les difficultés d'application dont elles pourraient être saisies.

Un compte rendu sera rédigé à l'issue de la réunion.

ART. 5

Principe

Les parties signataires considèrent que ce texte peut permettre, aux entreprises qui le souhaitent, la mise en action d'un accord d'anticipation, sous réserve des dispositions législatives ultérieures modifiant l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

5.1. Ampleur de la réduction du temps de travail

Les entreprises qui souhaiteront entrer dans le dispositif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui comporte des aides financières, devront :

- réduire l'horaire de travail d'au moins 10 %, le nouvel horaire étant fixé à 35 heures au plus ;

- réduire l'horaire de travail d'au moins 15 % pour obtenir l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, cependant les modalités de réduction peuvent être différentes selon les services.

5.2. Embauches (volet offensif)

Les entreprises, désirant solliciter les aides de l'Etat liées à l'anticipation, s'engagent à augmenter d'au moins 6 % l'effectif moyen annuel des salariés concernés par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 %, et d'au moins 9 % si la réduction est d'au moins 15 %.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif, augmenté des nouvelles embauches, pendant une durée minimale de 2 ans, à compter de la dernière embauche effectuée dans le cadre de ce dispositif.

L'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel sera considérée comme une embauche.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

5.3. Préservation d'emploi (volet défensif)

Les entreprises rencontrant des difficultés économiques susceptibles d'entraîner une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent bénéficier des aides de l'Etat dans la mesure où elles préserveront au moins 6 % de l'effectif auquel s'appliquera effectivement la réduction du temps de travail d'au moins 10 %. Si l'entreprise s'engage à préserver l'emploi à hauteur de 9 % des salariés concernés par la RTT et qu'elle réduit le temps de travail de 15 %, elle pourra bénéficier de l'aide majorée.

L'entreprise s'engage à maintenir ce dernier niveau d'emploi pendant une durée minimale de 2 ans.

ART. 8

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Il ne remet pas en cause les accords d'entreprises signés antérieurement à son entrée en vigueur. Son application est subordonnée à son arrêté d'extension. Il entrera en vigueur à compter de la publication de cet arrêté.

ART. 7

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par les parties signataires selon les modalités prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions dans le cas de modifications ou de non-reconduction des dispositions de la loi du 13 juin 1998.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

ART. 2

Les parties signataires du présent accord invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail se réalise sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

2.1. Principes généraux

Les réductions du temps de travail seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction du temps de travail pourront être combinées entre elles.

Pour l'application du présent accord, le nombre de jours de travail par semaine civile peut être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6, lorsque les conditions d'exécution du travail l'exigent.

Toutes les initiatives et projets de réduction du temps de travail doivent faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 132-27 du code du travail ou, à défaut, avec les salariés expressément mandatés par lesdites organisations syndicales représentatives conformément à l'article 3.11 de la loi du 13 juin 1998 *(1)*.

2.2. Réduction de l'horaire effectif sous forme de jours de repos

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pris par journée entière (ou demi-journée) les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés concernés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Pour 50 % de ces jours, la date de prise de congés est laissée au libre choix du salarié, sous réserve de dispositions négociées afin de ne pas nuire à la bonne marche de l'entreprise, moyennant un délai de prévenance de 7 jours calendaires *(2)*.

2.3. Dispositions relatives au personnel d'encadrement

L'objectif des signataires est que soient trouvées, dans les entreprises mettant en oeuvre des processus négociés de réduction/ réorganisation du temps de travail, des solutions qui fassent bénéficier les salariés relevant de l'encadrement des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

Les parties signataires recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en oeuvre, tout en se référant, au minimum, aux textes légaux.

2.4. Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

2.5. Durées maximales hebdomadaires

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période consécutive de 12 semaines maximum ne pourra dépasser 44 heures.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 46 heures.

2.6. Contingent annuel d'heures supplémentaires *(3)*

Conformément aux articles L. 3121-33 et L. 3121-30 du code du travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conventionnellement à 220 heures.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée (cf. trav. art. L. 3121-36) :
– de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
– de 50 % pour les heures supplémentaires suivantes.

Les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel font l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur doit respecter les durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

En cas de dépassement de ce contingent, les heures supplémentaires qui pourraient être effectuées feront l'objet d'une compensation obligatoire en repos, conformément à l'article L. 3121-38 du code du travail et seront soumises préalablement à leur entrée en vigueur à l'avis des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur est tenu de consulter le comité social et économique (CSE), et tant qu'il n'est pas mis en place dans l'entreprise, le comité d'entreprise (CE), à défaut les délégués du personnel (DP), au moins une fois par an, sur les modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement (cf. trav. art. L. 3121-40).

Les heures indemnisées au titre des jours fériés (art. 23), des congés pour événement de famille (art. 24), de la récupération (art. 27) ne seront pas considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

2.7. Remplacement du paiement des heures supplémentaires

par un repos compensateur

Un accord d'entreprise peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

En l'absence de délégués syndicaux ce repos compensateur est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence d'institution représentative, ce repos compensateur peut être institué par l'employeur avec l'accord des salariés concernés.

Ce repos compensateur, qui s'ajoutera, le cas échéant, au repos compensateur obligatoire, sera pris par journée (ou par demi-journée) à la demande du salarié en concertation avec l'employeur.

Ce temps de repos pourra être affecté à un compte épargne-temps à l'initiative du salarié.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du point III de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 susvisée (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-30 en application duquel la contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires vient s'ajouter à la compensation salariale ou en temps de repos prévue par l'article L. 3121-28 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 1

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux, qui procéderaient à une réduction du temps de travail, et dont les activités sont définies par l'article 1er des clauses communes de ladite convention.

SECTION 12

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

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 8 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.
Monsieur,
La fédération française de la maroquinerie ayant pris la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011, de ne pas poursuivre les négociations en vue du rapprochement entre le FORTHAC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une section paritaire professionnelle propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs contributions légales au FORTHAC, à savoir :
– l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;
– l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue au sein de la branche de la maroquinerie.
Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail.
Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE (DDTEFP de Paris) et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.
En conséquence de cette dénonciation, la fédération française de la maroquinerie ne pourra être présente à la réunion paritaire du 12 avril 2011.
La fédération française de la maroquinerie invitera ses interlocuteurs syndicaux à une négociation dans les meilleurs délais.
Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

SECTION 13

Avenant : Accord du 18 mars 2015 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (idcc 207).

ART. 2

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser l'adaptabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie des cuirs et peaux, si possible par une approche personnalisée des formations.
Dans cette optique, elles fixent les actions et publics prioritaires suivants.

2.1. Actions prioritaires

Actions d'anticipation :
– actions nationales d'ingénierie de l'observatoire des métiers et des compétences et de l'OPCA permettant un appui méthodologique aux entreprises ;
– actions de soutien individuel ou collectif aux entreprises, principalement en direction des TPE-PME.
Actions collectives d'accompagnement et de formation :
– actions d'accompagnement et de formation élaborés au sein de la CPNE industrie des cuirs et peaux, permettant de favoriser la montée en qualification de certains publics.
Actions individuelles d'accompagnement et de formation suivantes :
– toute action permettant d'acquérir une certification professionnelle : titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP), certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) et diplôme. A cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale ;
– toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié ;
– actions visant l'acquisition de savoirs de base en lien avec le nouveau socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
– actions d'évaluation des compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
– actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE industrie cuirs et peaux ;
– actions menées dans le cadre de la liste élaborée par la CPNE au titre du compte personnel de formation.

2.2. Publics prioritaires

Sont visés prioritairement les publics suivants :
– les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans et/ou ceux ayant 45 ans et plus ;
– les salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité ;
– les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;
– les salarié(e)s qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
– les travailleurs handicapés ;
– les jeunes entrant pour la première fois dans une activité professionnelle.

ART. 3

3.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Les parties signataires confirment, par le présent accord, l'importance qu'elles attachent aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles des cuirs et peaux.
De nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique en matière d'emploi et de formation de la branche, ces travaux peuvent prendre différentes formes, notamment :
– élaboration d'études qualitatives, quantitatives ;
– établissement, mise à jour et analyse de bases de données en matière de formation, d'emploi et de compétences ;
– appui à la réalisation de supports visant à promouvoir auprès de différents publics – jeunes, entreprises, salariés, demandeurs d'emploi – les métiers et les formations de la branche.
A compétence nationale, cet observatoire fait partie intégrante de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches. En tout état de cause sera recherchée la cohérence en matière de travaux menés avec d'autres observatoires, tant aux plans régional, national qu'européen.
Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNE industrie des cuirs et peaux, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche. Il est intégré dans l'opérateur de la branche, délégué par le conseil d'administration d'OPCALIA.
La CPNE de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche industrie des cuirs et peaux ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner. Ce rôle est tenu en relation étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

3.2. Diagnostics

Les parties signataires souhaitent que soit largement développée la mise en œuvre des différents diagnostics pouvant être mis en place afin d'aider les entreprises, en particulier les TPE-PME, à mieux identifier leurs besoins de compétences et de formation de leurs salariés.
Ils pourront faire l'objet d'un financement par l'OPCA de la branche.

3.3. Anticipation participative

Les parties signataires souhaitent voir converger tous les matériaux d'information disponibles – études, bases de données, diagnostics, outils de veille, statistiques, analyses – émanant de différents niveaux et acteurs, de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux en matière de gestion anticipatrice des compétences, tant aux niveaux de la branche et des territoires que des entreprises.
L'objectif est de générer une vision anticipatrice cohérente et à la disposition de l'ensemble des partenaires, publics comme privés, aux plans européen, national et régional, à partir d'un échange croisé d'informations dans des délais courts.
L'observatoire des métiers de la branche est chargé, à cette fin :
– de rassembler l'ensemble des matériaux d'information disponibles ;
– de générer les moyens de nature à apporter, en la matière, les informations pertinentes ;
– de rechercher à conjuguer, dans une logique de réciprocité, les éléments en provenance notamment des entreprises et ceux qui pourront leur être utilement mis à disposition ;
– d'analyser et de présenter ces éléments à la CPNE industrie cuirs et peaux.
Seront recherchés l'ensemble des financements pouvant être mobilisés sur ces objectifs auprès de l'OPCA de la branche.

ART. 4

4.1. Formation initiale

Les parties signataires entendent marquer l'importance qu'elles attachent au développement des formations initiales de l'enseignement professionnel et technologique, y compris celles poursuivies dans le cadre de l'apprentissage.
Elles souhaitent renforcer toutes réflexions et actions de nature à permettre une meilleure articulation entre les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles, en particulier mis en avant par l'observatoire des métiers de la branche.
Elles marquent leur attachement au maintien d'un enseignement supérieur spécifique de qualité, autant dans les domaines technologiques et scientifiques que dans ceux de la création et du marketing, afin de permettre aux entreprises cuirs et peaux d'intégrer des jeunes dont les compétences de haut niveau dans ces domaines aideront à apporter les réponses aux enjeux majeurs auxquels elles sont confrontées.

4.2. Information et orientation

Les parties signataires entendent renforcer les actions d'information en direction des jeunes et de leurs familles ainsi que des différentes structures d'information, notamment les CIO (centre d'informations et d'orientation), destinées à améliorer l'orientation des jeunes vers les voies générale, technologique ou professionnelle. Ces actions contribueront également à préciser le projet des élèves déjà engagés dans la voie professionnelle.
Elles entendent renforcer les actions d'information auprès des jeunes afin de pouvoir mieux les attirer vers les métiers de la branche de l'industrie des cuirs et peaux.
Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
Leur financement pourra être tout autant assuré par l'OPCA de la branche, dans le cadre des textes en vigueur, que dans le cadre d'une convention de coopération avec l'Education nationale.

ART. 5

5.1. Développement de l'apprentissage

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme.
Les parties signataires considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la formation.
Sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'Education nationale ainsi qu'avec les régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'observatoire des métiers de la profession.
Les instances représentatives du personnel seront informées et/ ou consultées sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :
– le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;
– les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
– les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

5.2. Contrat de professionnalisation

Ce contrat a pour but de permettre aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion.
Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou un CQPI, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.
Dans toute la mesure du possible, seront favorisés :
– la personnalisation des parcours de formation en fonction des acquis des bénéficiaires, en particulier à partir d'une évaluation préalable de ces acquis ;
– les contrats de professionnalisation s'adressant aux personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi ;
– les contrats conclus pour une durée indéterminée ainsi que, plus largement, ceux débouchant sur une certification professionnelle.
Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois. Il peut également être conclu sous la forme d'un contrat à temps partiel.
La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :
– tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
– toute formation ou tout parcours professionnalisant industrie des cuirs et peaux, permettant à son bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle – diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP ou CQPI – ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
– favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.
Les parties signataires souhaitent favoriser tout parcours professionnalisant, pour quelque public que ce soit, répondant aux besoins résultant des travaux de l'observatoire des métiers de la branche.
Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, quelle que soit la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés. Toutefois, la durée minimum peut être portée à 50 % pour les cas visés au 5e paragraphe du présent article, relatifs à la durée de l'action de professionnalisation.
Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.
A cet effet, dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial dans les limites de la durée de ce contrat. Cet avenant est transmis à l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.
La participation financière de l'OPCA de la branche, désigné à l'article 13.1 ci-après, aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation, liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé à 10 €, en application de l'article L. 6332-14.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP-TMC (textiles, mode, cuirs) sur proposition de la CPNE industrie des cuirs et peaux en fonction notamment :

– de la finalité des actions visées, au regard des priorités définies à l'article 2 du présent accord ;

– de la durée du contrat ;

– de l'individualisation ou non du parcours. (1)
Seront recherchées, en la matière, toutes les modalités innovantes de nature à répondre aux besoins particuliers des entreprises pouvant favoriser

l'accès des bénéficiaires aux compétences et qualifications attendues.

(1) Alinéa étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015 - art. 1)

ART. 6

6.1. Missions d'accueil

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :
– actions ou périodes de formation en entreprise ;
– contrats et périodes de professionnalisation ;
– apprentissage.
Dans cet esprit, elles souhaitent que les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, reçoivent une formation spécifique.

6.2. Développement du tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.
Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.
La fonction tutoriale a pour objet :
– d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
– d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
– de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
– de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.
Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. *Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus.* (1) Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.
Il assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.
Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.
Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période de professionnalisation.
Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutoriale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.
A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutoriale – dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats de professionnalisation – pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.
En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015 - art. 1)

ART. 7

La professionnalisation est l'ensemble du processus qui concourt au développement des compétences et de la qualification professionnelle, permettant ainsi de participer à la performance économique des entreprises et au développement des compétences des salariés.
Professionnaliser, c'est tout autant identifier, analyser, évaluer et valider les acquis que de mettre en place des parcours individuels et collectifs de formation professionnelle dans le cadre notamment de la période de professionnalisation.

7.1. Reconnaissance des qualifications et certifications professionnelles

Tant les personnes que les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun. Les certifications professionnelles ont ainsi pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise.
Elles constituent des indicateurs de qualification et d'employabilité, et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.
Dans cette optique, les parties signataires conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier ceux qui sont les moins qualifiés, et à proposer les formations adaptées dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire aboutissant à la délivrance d'une certification professionnelle.
Elles souhaitent que ce dispositif d'évaluation personnalisée, d'éventuelle formation personnalisée et de validation des acquis puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).
Par ailleurs, sera recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations, éventuellement sous forme de cursus collectifs, permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Il sera mis en œuvre des CQP en réponse aux besoins spécifiques des entreprises de l'industrie des cuirs et peaux, en complément des autres certifications existantes, en particulier les diplômes ou les titres.
Le développement des CQPI aura pour but de permettre aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de repères de qualification et d'adaptabilité plus larges de nature à favoriser la transférabilité des compétences.
Elles souhaitent que puisse être élargi le champ d'intervention des CQP et CQPI à d'autres publics et niveaux.
Elles définissent, dans le cadre de la CPNE industrie des cuirs et peaux, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles. A cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité tout au long des étapes suivantes :
– étude d'opportunité ;
– élaboration du référentiel d'activité et de certification ;
– évaluation des acquis par des outils méthodologiques appropriés ;
– mise en œuvre, en tant que de besoin, de formations individualisées ;
– validation par l'attribution de la certification.
L'OPCA de la branche financera tout ou partie des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification conformément aux textes relatifs aux frais de mission des OPCA.
La CPNE constituera le jury paritaire de validation de ces certifications professionnelles.

Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires.
A cet effet, la CPNE industrie des cuirs et peaux en déterminera les modalités en favorisant l'accès, en particulier financier. Ainsi seront mobilisés les fonds de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation.

7.2. Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.
L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié. Il remplace les divers entretiens individuels obligatoires (entretien de 2e partie de carrière, de retour de congé de maternité).
L'entretien professionnel ne saurait se confondre avec l'entretien individuel d'évaluation.
Les parties signataires soulignent l'importance d'une préparation des parties prenantes, en particulier le responsable hiérarchique, à cet entretien pour en assurer une efficacité optimale.
Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNE industrie cuirs et peaux, les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels.

Passeport formation

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences doit permettre au salarié d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles, et ainsi pouvoir les valoriser lors de l'entretien professionnel.

Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer :

– la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés de l'industrie des cuirs et peaux dans le cadre de la mise en œuvre des parcours modulaires qualifiants (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer (1) ;
– le dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, doit être recherchée la meilleure articulation possible entre ces démarches.
Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.
Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par l'OPCA de la branche à cet effet.
Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015-art. 1)

7.3. Période de professionnalisation

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie des cuirs et peaux, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre donnent lieu au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA de la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €. *Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP visée à l'article 13 ci-après, sur proposition de la CNPE industrie des cuirs et peaux au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus.* (1)

La période de professionnalisation pourra abonder le compte personnel de formation.

(1) Phrase étendue sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015 - art. 1)

ART. 8

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. (1)
Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.
Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.
Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées parmi :
– les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
– les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
– les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire ;
– les formations concourant à l'accès et à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;
– l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.
Sont éligibles au compte personnel de formation les formations figurant sur au moins une des listes suivantes :
– la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie des cuirs et peaux ;
– la liste élaborée au niveau national par le COPANEF.
Dans ce cadre, et au regard des objectifs et priorités fixés à l'article 2 du présent accord, les parties signataires confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer dans les meilleurs délais la liste des actions éligibles au compte personnel de formation.
L'OPCA de la branche, visé à l'article 13 ci-après, en particulier dans le cadre de la SPP de la branche visée au même article, déterminera les modalités de prise en charge ainsi que les abondements supplémentaires lorsque le nombre d'heures est insuffisant pour les actions et publics prioritaires déterminés à l'article 2 du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015 - art. 1)

ART. 9

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel de bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève.
Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du compte personnel de formation ou des périodes de professionnalisation.

ART. 10

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.
La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.
A cet effet, les instances représentatives du personnel seront informées et/ou consultées sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier, des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ainsi que du CPF.
Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique, au minimum 3 semaines avant la tenue de la réunion, aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux les documents relatifs aux projets de l'entreprise.
Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle. Ces informations seront transmises dans un délai minimum de 3 semaines avant la tenue de la réunion.

ART. 11

Composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux, cette commission paritaire aura pour mission d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle, dans la branche tannerie-mégisserie.
A cet effet, la CPNE a notamment pour rôle de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions du présent accord lui renvoyant la charge d'en déterminer et/ou d'en assurer l'application.
Sur la base des informations notamment apportées par l'observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de notre section professionnelle paritaire au sein d'OPCALIA.

ART. 12

Les parties signataires du présent accord rappellent, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, leur décision de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche industrie des cuirs et peaux. Son champ d'application est celui précisé à l'article 1er du présent accord.
Dans l'esprit des termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, est constituée une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA, dénommée section professionnelle paritaire textiles-mode-cuirs (SPP-TMC), dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.
Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées, en particulier du présent accord pour la branche industrie des cuirs et peaux, et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.
Les réflexions, travaux et décisions de la SPP-TMC devront être menés en étroite interaction avec la CPNE industrie des cuirs et peaux visée à l'article 11. La SPP-TMC veillera notamment à la bonne mise en œuvre des orientations et décisions de la CPNE.

ART. 13

La collecte effectuée en février 2015, au titre des rémunérations versées en 2014, s'étant appliquée sur la base de l'accord du 29 novembre 2011, les dispositions ci-après s'appliqueront, à partir de la collecte de février 2016, au titre des rémunérations versées en 2015.

13.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1er mars de chaque année, à OPCALIA textiles-mode-cuirs (TMC), organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche industrie des cuirs et peaux, une contribution égale à 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

13.2. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises employant 10 salariés et plus entrant dans le champ d'application du présent accord doivent effectuer avant le 1er mars de chaque année, à OPCALIA TMC, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche cuirs et peaux, une contribution égale à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.
Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail (art. R. 6331-12) relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent le seuil des 10 salariés aux effets de seuil déterminées.
Le conseil d'administration d'OPCALIA déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières, sur la base des propositions émises par la CPNE industrie des cuirs et peaux et la SPP de la branche.

ART. 14

Les parties signataires conviennent de se réunir :
– au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
– dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.
Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que toutes les organisations syndicales représentatives aient été invitées à la négociation (Cass. Soc. 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; Cass. Soc. 31 mai 2006, n° 04-14.060 ; Cass. Soc 8 juillet 2009, n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 20 novembre 2015 - art. 1)

ART. 15

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncer selon les conditions légales. Il annule et remplace l'accord du 29 novembre 2011, de même nature, auquel il se substitue et sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (idcc 207).

ART.

Dans un contexte de mondialisation des productions et des échanges caractérisé par le changement, la complexité et l'interdépendance, l'industrie de la tannerie-mégisserie est sans cesse confrontée à des mutations se traduisant par des enjeux humains, technologiques, économiques et environnementaux majeurs.
Les partenaires sociaux entendent marquer leur attachement et leur foi dans cette industrie du cuir qui possède tous les atouts pour assurer sa pérennité.
C'est pourquoi, les parties signataires affirment le rôle primordial de l'homme avec ses compétences qui, par le levier de la formation professionnelle, permettra à cette industrie séculaire de s'adapter au monde de demain, en mobilisant, par un dialogue social permanent, l'ensemble des moyens existants, sans oublier les salariés les plus fragilisés.
Ainsi, les parties signataires entendent accompagner les acteurs de l'industrie des cuirs et peaux par la mise en œuvre d'actions résolument offensives de nature à répondre à ces enjeux et défis auxquels ils doivent faire face.
C'est dans cet esprit qu'ils conviennent d'inscrire le présent accord, au-delà de la notion même de formation, dans une dynamique de professionnalisation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels visant les axes d'actions suivants :
– élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés (notamment des plus fragilisés) au regard des évolutions de l'emploi, en renforçant par des certifications professionnelles (CQP, CQPI), par des parcours de formation individualisés fondés sur des démarches d'évaluation et de validation des acquis ;
– mener une politique active en matière d'insertion des jeunes, en particulier au travers des dispositifs d'alternance, en développant les actions d'information sur les métiers et d'accueil au sein des entreprises ;
– favoriser une offre de formation initiale et continue performante et cohérente, répondant au mieux aux besoins des entreprises et des salariés ;
– affirmer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'atteindre ce but passe par une meilleure information sur les dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et de l'OPCA OPCALIA ;
– communiquer aux salariés les informations nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel afin qu'ils aient la maîtrise de leurs propres développements de compétence, notamment par le biais de l'entretien professionnel, du compte personnel de formation ou par toute action relevant du plan de formation des entreprises ou des périodes de professionnalisation ;
– mettre à la disposition du personnel d'encadrement les différents dispositifs de formation dans la mesure où il tient un rôle essentiel en matière de détection, d'orientation des salariés dont il a la responsabilité, comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment pour les jeunes par le biais du tutorat ;
– privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'une attestation de formation, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification, et ce tant pour des métiers spécifiques à notre branche que transversaux.
La mise en œuvre de ces axes d'actions doit s'appuyer sur les principes directeurs suivants :
– sensibiliser tous les acteurs à ces finalités ;
– innover dans les démarches méthodologiques et les actions menées ;
– accompagner au plus près les entreprises, en particulier les TPE-PME, et les salariés, en particulier les plus fragilisés ;
– développer une véritable culture de l'expérimentation et de l'évaluation des résultats ;
– mobiliser tous les financements possibles sur ces objectifs ;
– renforcer le dialogue social et l'action des partenaires sociaux dans le suivi et la mise en œuvre des actions.
Le présent accord décline, dans la branche industrie des cuirs et peaux, les dispositions :
– de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
– ainsi que les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
Il s'inscrit également dans le prolongement :
– des différents accords conclus dans la branche au cours de ces dernières années, en particulier l'accord du 3 novembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux ;
– du protocole d'accord paritaire interbranches du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, désignant OPCALIA comme l'OPCA des branches signataires desdits textes, en particulier de la branche industrie cuirs et peaux ;
– de l'accord relatif à la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux en date du 29 novembre 2011.

SECTION 14

Avenant : Accord du 4 juillet 2016 relatif à l'actualisation à droit constant de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social, rénové dans sa forme, afin d'écarter les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles.
Dans le cadre du dispositif de la négociation de branche, la présente méthodologie vise à définir les règles de conduite relatives à l'actualisation à droit constant de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux » (idcc 207). Les parties se sont entendues sur la méthodologie.
Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

ART. 1er

1.1. Modalités

Par actualisation à droit constant, les parties entendent clarifier et actualiser le texte de la CCNC en abrogeant les textes obsolètes et/ou redondants, les textes incompatibles entre eux ou contraires aux lois et règlements en vigueur, sans apporter de modification sur le fond.

Pour ce faire, les parties signataires conviennent de regrouper l'ensemble des clauses communes puis de maintenir des chapitres distincts pour les clauses catégorielles.

Les parties signataires du présent accord décident de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail (GTPT), comprenant un représentant par organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants des patrons des entreprises de la branche.

Ce GTPT se réunira dans la mesure du possible une fois tous les 2 mois. Une réunion paritaire plénière sera prévue à périodicité régulière, selon un calendrier défini au point 1.2 du présent accord.

Chaque chapitre examiné dans son intégralité fera l'objet, une fois étudié, d'un relevé de décisions proposé à la signature, lors de la réunion plénière suivante.

A l'issue de l'ensemble des travaux du GTPT et des relevés de décisions établis lors des réunions paritaires plénières, une réunion paritaire plénière finale sera convoquée et saisie de l'intégralité du projet de convention collective actualisée, proposée à la signature.

1.2. Calendrier

Un calendrier prévisionnel des négociations est instauré ayant pour objectif de conclure pour fin du 1er trimestre 2018 l'actualisation à droit constant de la CCNC.

Le calendrier indicatif suivant est envisagé :

27 septembre 2016 (à 14 heures)	Clauses communes
22 novembre 2016 (à 10 h 30)	Clauses communes
Février 2017	Avenant ouvriers
Avril 2017	Avenant employés
Juin 2017	Avenant techniciens et agents de maîtrise
Septembre 2017	Avenant cadres
Novembre 2017	Interprétations et arrêtés d'extension
Janvier 2018	Conclusions
Mars 2018	Réunion finale

SECTION 15

Avenant : Accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos

Source officielle Légifrance

ART.

3.1. Cadre légal

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 20 jours ouvrés. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

3.1. bis. Conformément aux dispositions des articles L. 3142-25-1 nouveau et L. 3142-16 du code du travail, le dispositif du don de jour de repos est étendu au salarié qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables.

3.1. ter. Conformément à la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018, JO du 14 juillet 2018, le dispositif du don de jour de repos est étendu aux salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle qui pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 8 jours par an (sauf pour les entreprises de moins de 250 salariés où l'employeur peut décider de limiter l'autorisation d'absence à 5 jours – article L. 3142-89 du code du travail) et de jours de congés cédés par leurs collègues.

3.1. quator. Conformément à la loi n° 2020-962 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, publiée au Journal officiel le 9 juin 2020, le dispositif du don de jour de repos est étendu, conformément à l'article 1er, 1er et 2e alinéas, et à l'article 3, au salarié dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé ou pour la personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. La renonciation du salarié à ses jours de repos non pris, dans la limite fixée par l'accord du 19 septembre 2017, peut intervenir au cours de l'année suivant le décès.

3.1.1. Nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 3 jours par année civile et par salarié, sous la forme de journées ou de demi-journées.

3.1.2. Jours pouvant faire l'objet d'un don

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :
– des jours d'ancienneté acquis et non consommés, pour les entreprises où il en existe ;
– des jours de congés payés correspondant à la 5e semaine, acquis et non consommés ;
– des jours de RTT acquis et non consommés, pour les entreprises où il en existe.

Les repos compensateurs de remplacement ne pourront pas faire l'objet de don.

3.1.3. Périodicité et formalisation des dons

Des dons pourront être réalisés tout au long de l'année civile via un formulaire (modèle ci-joint à titre d'exemple) qui servira à alimenter une base de données ou tout autre système équivalent mis en place par l'entreprise.

Il est rappelé que ces dons sont sans contrepartie. Par ailleurs, la direction et/ ou la DRH, s'engage à préserver l'anonymat des donneurs.

En outre, le salarié aura la possibilité de préciser s'il souhaite que ce don de jours de repos soit affecté à un salarié précis ou non et dans ce cas, il en indiquera le nom.

Le nom du salarié donateur ne sera pas communiqué au salarié bénéficiaire. Ces jours seront utilisés en priorité et, le cas échéant, complétés par des jours disponibles dans le fonds. Enfin, le don de ces jours de repos pourra éventuellement faire l'objet d'un abondement par l'entreprise.

3.1.4. Impact sur la durée annuelle du travail

Le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail, dans la mesure où il est neutralisé.

Les jours travaillés au titre des jours cédés donnent droit au même statut que les autres jours travaillés sur l'année.

3.2. Salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDI, avec une ancienneté d'au moins 1 an, ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

3.3. Salariés bénéficiaires

Peut bénéficier de dons de jours de repos tout salarié appartenant à la même entreprise que le donateur, sans condition d'ancienneté qui est confronté à l'une des situations suivantes :
– un enfant, quel que soit son âge, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ ou des soins contraignants. Le dispositif est étendu, selon les mêmes conditions, à tout salarié ayant déclaré son enfant à son foyer fiscal ou ayant un enfant dont il n'assume pas la charge ;
– un conjoint (lié maritalement ou par un Pacs) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ ou des soins contraignants ;
– un parent (grands-parents, père, mère, frère ou sœur) du salarié ou de son conjoint (lié maritalement ou par un Pacs) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ ou des soins contraignants.

Pour pouvoir prétendre à ce dispositif, le salarié devra avoir épuisé toutes les possibilités d'absence rémunérées y compris les jours de son épargne-temps, le cas échéant, et en faire la demande par écrit auprès de la direction/ la DRH en précisant le nombre de jours souhaités et la période d'absence. Il doit également fournir un certificat médical attestant de la gravité de la situation ainsi que du caractère indispensable de la présence et/ ou des soins. Les demandes seront traitées dans l'ordre d'arrivée par la direction/ la DRH.

Les modalités de la création du fonds de gestion ainsi que ses règles de fonctionnement sont laissées à l'initiative de l'entreprise et notamment la valorisation des jours de congés.

Un état des lieux de ce dispositif leur sera communiqué une fois par an.

ART.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche « industrie des cuirs et peaux » (IDCC n° 207) et sera proposé à l'extension.

ART.

Il est rappelé ici les dispositifs légaux existants.

2.1.1. Congé de soutien familial (1)

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-22 et suivants du code du travail, le congé de soutien familial est accessible à tout salarié, justifiant d'une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

2.1.2. Congé de solidarité familiale

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 du code du travail, le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce congé est d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois, et peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Le salarié bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Depuis le 1er janvier 2014, l'entreprise participe au financement des frais de santé et prévoyance des salariés concernés pendant ce congé dans les mêmes conditions que les actifs.

2.1.3. Congé de présence parentale

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail, tout salarié dont l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, a le droit à un congé de présence parentale. Le salarié pourra bénéficier de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre sur une période maximum de 3 ans. Ce congé est non rémunéré ; le code de la sécurité sociale prévoit le versement d'une allocation journalière de présence parentale.

2.2. Journées enfant malade

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

(1) L'article 2.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-16 du code du travail qui prévoit que la condition d'ancienneté requise pour ouvrir droit au congé est d'un an.

(Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

ART.

a) Durée de l'accord et date d'application
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. La date d'entrée en application de cet accord est fixée au 1er du mois qui suit son dépôt.
b) Dépôt et publicité
Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

ART.

Une commission de suivi de l'accord est mise en place. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale signataire et de représentants de la délégation patronale, en même nombre. Elle se réunit au minimum une fois par an.
La commission sera en particulier en charge :
– du suivi du nombre de donateurs, du nombre de bénéficiaires, du nombre de jours donnés et du nombre de jours consommés sur l'exercice ;
– de l'examen d'éventuels dysfonctionnements constatés ;
– d'éventuelles évolutions nécessaires pour assurer la viabilité et le bon fonctionnement du dispositif, ou lors d'évolutions réglementaires.

ART.

La branche communiquera sur le présent accord dès sa signature auprès de l'ensemble des adhérents. Il appartiendra aux entreprises de communiquer cet accord à l'ensemble du personnel par voie d'affichage et par tout moyen de communication habituel en vigueur au sein de chaque entreprise.
L'entreprise s'assurera également que les responsables hiérarchiques et/ou les équipes RH seront formés sur les dispositions du présent accord.

ART.

Soucieuse de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et de matérialiser la solidarité entre les salariés, la branche « industrie des cuirs et peaux » a souhaité ouvrir une négociation avec les partenaires sociaux sur le don de jours de repos, en améliorant l'éligibilité du dispositif aux enfants sans condition d'âge, relevant du foyer fiscal ou non, au conjoint (lié maritalement ou par un Pacs), aux parents (grands-parents, père, mère, frère ou sœur) du salarié ou de son conjoint (lié maritalement ou par un Pacs).

C'est dans cet esprit, que les règles ci-après ont été déterminées.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 1 du 25 avril 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos

Source officielle Légifrance

ART.

Définitivement adoptée par le Parlement le 31 janvier 2018, la loi « créant un dispositif de dons de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap » est parue 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 parent d'un enfant gravement malade (art. L. 1225-65-1 du code du travail).

Le 19 septembre 2017, la branche « industrie des cuirs et peaux » (IDCC n° 207) a signé un accord majoritaire relatif au don de jours de repos.

Afin de maintenir cet accord en conformité avec l'évolution de la législation, il a été décidé avec les partenaires sociaux d'ajouter par le présent avenant l'article 3.1 bis à l'accord précité. Les autres mentions de l'accord demeurent inchangées.

3. Dispositifs du don de jours de repos

3.1 bis Le cadre légal

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-25-1 nouveau et L. 3142-16 du code du travail, le dispositif du don de jour de repos est étendu au salarié qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables,

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt.

SECTION 17

Avenant : Avenant du 27 septembre 2018 relatif aux clauses communes

Source officielle Légifrance

ART. 2

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que la convention collective s'applique de la même manière :
– aux entreprises de moins de 50 salariés ;
– aux entreprises de 50 salariés et plus,
qui entrent dans le champ de la convention collective nationale « industrie des cuirs et peaux » sans distinction de leur effectif, et ce en raison du principe d'égalité de traitement des salariés.

Il est toutefois précisé qu'un accompagnement spécifique sera apporté par la branche aux entreprises de moins de 50 salariés dans la rédaction des documents nécessaires à la vie de l'entreprise et notamment lors de la mise en place du comité social et économique, par la fourniture de documents types, couvrant l'ensemble du processus ainsi que les documents relatifs au temps de travail et plus spécifiquement ceux concernant les forfaits en heures sur l'année et en forfait jours.

Dépôt et publicité de l'accord

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

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 2 du 27 septembre 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos

Source officielle Légifrance

ART.

3. Dispositifs du don de jours de repos

3.1. ter. Conformément à la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018, JO du 14 juillet 2018, le dispositif du don de jour de repos est étendu aux salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle qui pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 8 jours par an (sauf pour les entreprises de moins de 250 salariés où l'employeur peut décider de limiter l'autorisation d'absence à 5 jours – article L. 3142-89 du code du travail) et de jours de congés cédés par leurs collègues.

ART.

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

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt.

ART.

Définitivement adoptée par le Parlement le 31 janvier 2018, la loi « créant un dispositif de dons de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap » est parue au Journal officiel le 14 février 2018, et est entré 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 parent d'un enfant gravement malade (article L. 1225-65-1 du code du travail).

Le 19 septembre 2017, la branche « industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) » a signé un accord majoritaire relatif au don de jours de repos. Un premier avenant a été signé le 25 avril 2018.

Afin de maintenir cet accord en conformité avec l'évolution de la législation, il a été décidé avec les partenaires sociaux, d'ajouter par le présent avenant, l'article 3.1 ter à l'accord précité, issu de la loi relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025. Les autres mentions de l'accord demeurent inchangées.

Pour rappel, l'objectif de l'accord sur le don de jours de repos et de ses deux 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.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 2 du 4 décembre 2018 modifiant la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

1. Article 13 des clauses communes
Salaires

Les alinéas C et E tels que mentionnés dans la convention collective révisée le 6 juin 2018 sont annulés et remplacés par le texte ci-après :

« C. – *Tout salarié dont le temps de travail effectif quotidien sera au moins égal à 6 heures aura droit à une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas rémunérée. En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de pause doit être traité comme tel, sans qu'il soit possible de déroger à cette règle (cf. trav. art. L. 3121-2).* (1)

Le cas échéant, les temps de pause définis par accord collectif d'entreprise ou d'établissement priment sur l'accord de branche (cf. trav. art. L. 3121-17).

E. – En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre 22 heures et 5 heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie. Cette majoration s'applique exclusivement à la catégorie des Ouvriers. »

2. Article 19 des clauses communes
Délai. – Congé. – Cessation du contrat de travail

L'alinéa E – indemnité de départ à la retraite est annulé et remplacé par le texte ci-dessous :

« E. – Indemnité de départ à la retraite

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est :
– 1 mois si l'ancienneté de services continus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans, pour les ouvriers et les employés. Pour les autres catégories de personnel, il est fixé par les avenants catégoriels.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, ingénieurs et cadres est fixée à :
À partir de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire ;
À partir de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire ;
À partir de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire ;
À partir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire ;
À partir de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire ;
À partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité sera plafonnée à 6 mois de salaire. Ces tranches ne sont pas cumulatives.

L'indemnité de départ à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite générale et complémentaire le cas échéant. »

3. Article 27 des clauses communes
Contingent annuel d'heures supplémentaires

Un alinéa 6 est ajouté au présent article, comme suit :

Les heures indemnisées au titre des jours fériés (art. 23), des congés pour événement de famille (art. 24), de la récupération (art. 27) ne seront pas considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

4. Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail

Il est précisé que l'article 2.6 de cet accord, relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires, est annulé et remplacé par l'article 27 des clauses communes.

5. Avenant techniciens et agents de maîtrise

Il est introduit un article 4 bis « Congé de maternité », rédigé comme suit :

« Article 4 bis
Congé de maternité

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au paragraphe 1 et 2 de l'article 4. »

Dépôt et publicité de l'accord

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

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoit que le temps de pause est accordé immédiatement dès que six heures de travail effectif sont réalisées par le salarié, ou alternativement pendant cette période de six heures. (Arrêté du 16 octobre 2019 - art. 1)

SECTION 20

Avenant : Accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO2I)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétence OPCO 2I, au sein de la SPP (section paritaire professionnelle) actuellement dénommée « Textile » dont le nom sera revu ultérieurement, comme l'opérateur de compétences de la branche industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) au titre de sa contribution légale de participation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme opérateur de compétences pour les contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

ART. 2

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

ART. 3

Le présent accord annule et remplace toutes les précédentes désignations d'OPCO et d'OPCA.

ART. 4

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er avril 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

ART.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

SECTION 21

Avenant : Accord d'interprétation du 14 octobre 2019 à l'avenant du 6 juin 2018 modifiant l'article 15 « Préavis » de l'annexe III relative aux cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique exclusivement aux entreprises entrant dans le champ restreint d'application de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux ».

ART. 2

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas ou ne nécessite pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent accord a pour objet d'annuler et remplacer l'article 15 « Préavis » de l'annexe III avenant relatif aux cadres de la convention collective nationale, mentionnée dans le champ d'application du présent accord.

ART. 4

L'article 15 « Préavis » de l'annexe III avenant relatif aux cadres de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Article 15
Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave/ lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois. Toutefois, dans certains cas, une durée différente pourra être fixée par accords particuliers.

Le préavis devra être notifié par écrit.

Il prend effet à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée.

Pour rechercher un emploi, les cadres sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le cadre, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf renonciation totale ou partielle par accords entre les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, lorsque le cadre sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé, il pourra, à compter du début du 2e mois, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis prévue à l'alinéa précédent. »

ART. 5

ART. 5.1

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

Le présent accord entrera en vigueur, à la date de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension.

ART. 5.2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

ART.

La fédération de la tannerie-mégisserie a été saisie d'une demande d'interprétation par 2 de ses adhérents qui concerne l'annexe III relative aux cadres, et plus particulièrement le dernier paragraphe de l'article 15 « Préavis » de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018.

Dans ce contexte, elle a saisi la CPPNI de la branche maroquinerie, telle qu'elle résulte de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, lors de la réunion du 14 octobre 2019.

Il est précisé que ce sujet a fait l'objet d'un extrait de procès-verbal, afin de trancher le différend existant, à la date de la tenue de la réunion.

SECTION 22

Avenant : Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La CPPNI est composée de deux collèges comme suit :

1.1. La délégation patronale à la CPPNI (collège employeurs) est composée :
– de la fédération française de la maroquinerie ;
– de la fédération française de la tannerie – mégisserie ;
– de la fédération française de la cordonnerie multiservice,

1.2. La délégation salariale à la CPPNI (collège salariés) est composée comme suit :
– fédération CFDT ;
– fédération CFE-CGC ;
– fédération CFTC ;
– fédération CGT ;
– confédération générale du travail force ouvrière ;
– fédération de la chimie et fédération de la pharmacie des cuirs et de l'habillement.

1.3. Chacune des organisations ci-dessus sera représentée pour chaque réunion de la CPPNI par 3 personnes au maximum mandatées à cet effet (ce maximum s'appliquant globalement aux fédérations qui relèveraient d'une même confédération).

1.4. En-dehors des cas où il faut recourir aux pourcentages de représentativité, les décisions sont prises par accord entre les deux collèges, chaque collège prenant sa décision à la majorité des présents.

ART. 2

Le secrétariat de la CPPNI sera assuré pour l'ensemble de la CPPNI et pour les missions lui incombant dans ce cadre par la fédération française de la maroquinerie (convocation et organisation des réunions, rédaction des projets d'accords et d'avenants, rédaction des comptes rendus de réunions, échanges avec les organisations composant la CPPNI, échanges avec le ministère du travail, etc.).

La CPPNI sera présidée par le délégué général de la fédération française de la maroquinerie.

Quand le (ou les) sujet(s) à l'ordre du jour ne concerne(nt) qu'un seul secteur d'activité, les négociations et les débats en réunion de CPPNI jusqu'à la conclusion éventuelle de l'accord sont dirigés par la fédération patronale intéressée et signataire du présent protocole.

ART. 3

La présente CPPNI se réunit au minimum trois fois par an selon un calendrier de négociation défini en début d'année en vue des missions qui lui sont confiées ainsi que les négociations annuelles, triennales et quinquennales.

Les réunions de la CPPNI se dérouleront en principe dans les locaux de la fédération française de la maroquinerie sauf autre lieu qui devrait être défini selon le nombre de participants.

Un calendrier prévisionnel annuel des réunions sera établi de concert au sein de la CPPNI.

Une adresse électronique est créée pour la CPPNI.

ART. 4

4.1. Les représentants salariés pour leur participation aux réunions de la CPPNI (frais de déplacement, de restauration, d'hébergement) s'adressent au secrétariat de la CPPNI qui transmettra les justificatifs à la fédération patronale du secteur auquel appartiennent ces représentants. Les représentants sont indemnisés par la fédération patronale précitée selon les conditions pratiquées dans le secteur d'activité concerné, lesquelles sont susceptibles d'évolution. La fédération patronale en informe le secrétariat de la CPPNI.

Si un représentant salarié représente plusieurs secteurs d'activité, il sera indemnisé à tour de rôle par l'une et l'autre fédération patronale aux conditions de la fédération concernée.

En conséquence, les parties décident de maintenir les stipulations des articles 5 de l'accord du 1er septembre 2017 conclu dans le champ de la maroquinerie et 3 de l'accord du 27 septembre 2018 conclu dans le champ des cuirs et peaux relatifs à la prise en charge des frais et les pratiques en cours à la cordonnerie multiservice.

4.2. Le secrétariat de la CPPNI tiendra à jour un état des coordonnées des membres de la CPPNI et des membres présents aux réunions de la CPPNI dans le respect du RGPD.

ART. 5

La CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :
– la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
– le repos quotidien ;
– les jours fériés ;
– les congés (congés payés et autres congés) ;
– le compte épargne-temps (CET).

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

Ou par courrier : CPPNI branche maroquinerie, fédération française de la maroquinerie 122, rue de Provence, 75008 Paris par la partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation). Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer les autres signataires du texte de cette transmission.

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

ART. 6

6.1. Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la conclusion d'un accord sur les dispositions actuelles de ces trois conventions collectives de façon à parvenir à la définition de stipulations communes à l'ensemble des secteurs d'activité composant le champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles.

Dans cette attente, les conventions collectives s'appliquent de façon juxtaposée pendant un délai maximum de 5 ans courant à compter de la publication de l'arrêté de fusion (sous réserve de la position écrite à venir de la DGT).

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

6.2. Si un (ou des) secteur(s) d'activité par application d'un arrêté ministériel devait(ent) venir s'ajouter à l'actuel champ d'application fusionné, les fédérations composant la CPPNI examineront de concert la situation ainsi créée.

ART. 7

7.1. Les différends soumis à une demande de conciliation ou d'interprétation seront traités au sein de la CPPNI sauf accord pour un traitement sectoriel.

Conformément à l'article L. 2232-9 II du code du travail, la CPPNI exerce les missions suivantes :
1. Elle représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail.
3. *Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.* (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 CPNEFP continue de fonctionner distinctement de la CPPNI selon les règles qui lui sont applicables.

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

(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)

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

En effet, s'agissant d'un accord relatif à la négociation et à l'interprétation de la convention collective applicable à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

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

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

ART.

Par arrêté du 23 janvier 2019, les conventions collectives nationales de l'industrie des cuirs et peaux et de la cordonnerie multiservice ont été fusionnées à la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir.

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives signataires du présent protocole se sont rencontrées afin d'organiser le fonctionnement de la CPPNI chargée de la négociation collective dans le cadre de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux, et de la convention collective nationale cordonnerie multiservice suite à l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Par ailleurs, les parties rappellent que les conventions collectives nationales des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir et l'industrie des cuirs et peaux comprennent chacune un accord mettant en place une CPPNI. Il est donc nécessaire d'harmoniser les stipulations sur cette question.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

SECTION 23

Avenant : Accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre le dispositif de la reconversion ou de la promotion par alternance, dénommé « Pro-A », par des actions de formation ou par des actions permettant la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

La qualification recherchée peut être de tout niveau par rapport à celle possédée (supérieure, égale voire inférieure).

Le dispositif Pro-A concerne les catégories de salariés énumérées ci-dessous, à savoir :
– ceux en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
– ceux en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée ;
– ceux qui sont placés en position d'activité partielle tels que mentionnés à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un avenant au contrat de travail précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO 2i).

Pour bénéficier du dispositif, le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur, qui avec son accord, sera chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la période de Pro-A (art. D. 6324-2 du code du travail).

Les modalités de ce tutorat sont celles fixées pour les salariés en contrat de professionnalisation (art. D. 6325-6 à D. 6325-10 du code du travail).

ART. 2

Le présent accord, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la maroquinerie, tel qu'il existe depuis l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels.

ART. 3

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6235-11 du code du travail, le dispositif Pro-A a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée *peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 et* (1) peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures et supérieure à 450 heures, sauf pour le dispositif 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 contreviennent aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART. 4

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, modifiées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les partenaires sociaux, conviennent de la liste des certifications éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance annexée au présent accord (annexe 1 pour les activités relevant de la maroquinerie, annexe 2 pour les activités relevant des cuirs et peaux, annexe 3 pour les activités relevant de la cordonnerie multiservice).

Cette liste pourra être revue par la CPPNI sur demande d'une des CPNEFP de la branche ou en cas d'évolution législative ou réglementaire. (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 CPNEFP du secteur concerné la fixation du niveau de qualification, en conformité avec la réglementation européenne, lors d'ajout de certification ou de diplôme à la liste visée à l'article ci-dessus. (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 contrevient au respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART. 5

5.1. Pour le secteur de la maroquinerie

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées en annexe I ont été choisies pour répondre aux besoins des entreprises des industries de la maroquinerie liés aux mutations en cours et à venir dans le secteur. Les certifications visées participent également à la prévention des risques d'obsolescence des compétences.

Portées par le développement du secteur du luxe ainsi que par l'engouement des Français et des étrangers pour les articles de mode, les industries de la maroquinerie connaissent ces dernières années un fort développement et ses effectifs sont en croissance constante.

Le secteur de la maroquinerie regroupe l'ensemble des professionnels (fabricants et artisans) aux spécialités et activités très diversifiées. Il comprend la fabrication de sacs a 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 allient tradition (savoir-faire français) et innovation. Face à des clients exigeants, les professionnels doivent être qualifiés et apporter des réponses rapides face aux besoins du marché. C'est pourquoi un fort accompagnement doit leur être apporté par le biais de formations permettant l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des métiers fondamentaux des industries de la maroquinerie, mais aussi de métiers émergents du secteur.

La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à ces enjeux. Les industries de la maroquinerie accélèrent d'ailleurs la production de certificats de qualification professionnelle (CQP), lesquels font tous l'objet, comme les diplômes du secteur d'une étude d'opportunité avant leur création. Ces études d'opportunités permettent d'analyser les besoins des entreprises, d'anticiper les risques d'obsolescence de certaines compétences, de tenir compte de l'évolution/transformation des métiers et de l'émergence de certains métiers (enjeux du digital et de l'environnement...). L'employabilité des salariés titulaires de telles certifications s'en trouve accrue.

En outre, les études prospectives et les enquêtes menées notamment par la maroquinerie et l'observatoire des métiers textile mode cuir démontrent que le volume de départs à la retraite et leurs remplacements sont importants et en cours d'accélération. Le fort développement du secteur accroît le besoin en recrutements des entreprises.

L'acquisition par les salariés de certifications, par le biais notamment du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), contribue à rendre les métiers de la maroquinerie attractifs.

La mise en œuvre de ce dispositif participe à aussi accompagner de nombreuses initiatives menées par le secteur de la maroquinerie pour rendre attractifs ses métiers et pérenniser et transmettre les savoir-faire métiers (CSF « Mode et luxe » (campagne savoir pour faire), dispositif cuir et savoir-faire, EDEC numérique TMC...).

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux estiment que les certifications visées à l'annexe 1 constituent un outil essentiel pour combattre le risque d'obsolescence des compétences et maintenir ou augmenter l'employabilité des salariés.

5.2. Pour le secteur des cuirs et peaux

La liste des formations éligibles au dispositif Pro-A a été élaborée, pour répondre aux préoccupations suivantes :
1. Correspondre aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques » ;
2. Favoriser la transmission et la préservation des savoir-faire dans le contexte d'une pyramide des âges inquiétante à horizon de 5 ans, obtenue dans le cadre de l'expérimentation d'un SIRH de branche au cours de l'EDEC numérique « textiles-mode-cuir » en partenariat avec le ministère du travail. Ce point est d'autant plus important dans un secteur où de nombreuses entreprises du secteur bénéficient du label « Entreprises du patrimoine vivant » et qui est également caractérisé par une absence de formation initiale ;
3. Correspondre aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension, qui ont été mis en évidence lors d'un travail commun dans le cadre du comité stratégique de filière « Mode et luxe » ;
4. Permettre de s'adapter au développement rapide du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes ;
5. Former les collaborateurs aux techniques RH et gestion et notamment à la GPEC afin d'identifier les risques d'obsolescence des compétences des salariés et de les anticiper ;
6. Répondre aux enjeux environnementaux, liés aux spécificités de notre secteur ;
7. Permettre aux personnes peu qualifiées de sécuriser leurs parcours professionnels ou de développer leurs employabilités.

En conclusion, l'ensemble des certifications et diplômes mentionnés pour le secteur de l'industrie des cuirs et peaux, participent à la pérennisation de l'activité de l'entreprise mais aussi à celle des salariés en permettant de maintenir leur employabilité notamment par le développement de compétences transverses et ce en lien avec les acteurs de la formation initiale et continue.

5.3. Pour le secteur de la cordonnerie multiservice

Se former aux nouvelles technologies afin de mieux répondre aux besoins du marché actuel.

Évolution de la mode avec les chaussures de running, randonnées, baskets/sneakers, d'où apparition de nouvelles matières premières et produits pour la réparation, la customisation et la rénovation complète de chaussures.

On observe aussi, éco-tendance oblige, où on ne jette plus mais on répare, davantage de réparations en cordonnerie.

De plus les technologies sont de plus en plus pointues en matière de clés de sécurité, diversification du multiservice avec l'apparition des réparations de montres, de smartphones, changements de piles, gravure, vente d'accessoires de cordonnerie.

Ces nouvelles compétences doivent être intégrées dans les différents cursus de formation et, en plus des fondamentaux du métier de cordonnier, les salariés doivent se former à ces nouvelles technologies.

Pour certains, il s'agit d'obtenir une qualification à laquelle ils n'ont pas eu droit pour des raisons diverses, soit par une VAE ou par une formation en alternance vers un CAP ou un BTM. Cela pourra leur permettre d'obtenir une qualification supérieure et pour certains la possibilité par la suite de s'installer à leur compte dans une profession qui a besoin de relève car beaucoup de cordonniers partent en retraite.

ART. 6

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences, prendra en charge au minimum, sur la base d'un forfait horaire de 9,15 € par heure et par stagiaire, les frais pédagogiques (actions de positionnement, accompagnement, évaluation et formation) ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Un plafond de prise en charge est fixé par l'opérateur de compétences.

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord (art. L. 6324-5-1 du code du travail) la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'OPCO dans les conditions déterminées par décret.

ART. 7

7.1. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son extension.

7.2. Durée de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3. Suivi

L'accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la présente CPPNI, une fois par an, en fonction des informations communiquées par l'OPCO.

7.4. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Chaque syndicat signataire ou adhérent pendant la durée du cycle de représentativité (chaque syndicat représentatif au-delà) au cours duquel il est conclu peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :
– toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
– le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
– les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;
– sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision, conclu dans le respect des conditions de représentativité définies par la loi se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

7.5. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

7.6. Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie réaffirment leur volonté commune de développer la formation professionnelle en instituant le dispositif de la reconversion ou de la promotion par alternance, dénommé « Pro-A ». Ce dispositif vient remplacer les périodes de professionnalisation qui ont été supprimées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à partir du 1er janvier 2019.

Les partenaires sociaux étant soucieux de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétence et notamment d'anticiper les risques d'obsolescence de celles-ci en raison des fortes mutations de leurs activités, il est convenu et arrêté ce qui suit dans le cadre d'un accord négocié lors de la réunion du 24 février 2020 de la CPPNI à laquelle l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives au sein du champ d'application de la branche maroquinerie a été invité en application de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion de champs conventionnels.

ART.

Annexe 1
Liste des certifications du secteur des industries de la maroquinerie

CQP gainier (ère).
CPQ metteur (se) au point en maroquinerie.
CQP coupeur (se) maroquinerie.
CQPI vendeur (se) conseil en magasin.
CQP fabriquant (e) de bracelet-montre.
CQP piqueur (se) polycompétent(e).
CQP prototypiste maroquinerie.
CQP responsable d'équipe en maroquinerie.
CQP animateur (trice) d'équipe – domaine commercial.
CQPI animateur (trice) d'équipe – domaine industriel.

Titre professionnel préparateur (trice) en maroquinerie (1).
Titre professionnel piqueur en maroquinerie.
Titre professionnel préparateur monteur en maroquinerie.

Titre professionnel sellier harnacheur (1).
Titre professionnel sellier garnisseur.
CAP maroquinerie.
CAP sellerie générale.
CAP sellier harnacheur.
BEP métiers du cuir maroquinerie.
BEP métiers du cuir sellerie-garnissage.

Formation complémentaire d'initiative locale dans la ganterie (1).
Bac pro métiers du cuir maroquinerie.
Bac pro métiers du cuir sellerie-garnissage.
BTS métiers de la mode chaussure et maroquinerie.
BTS management des unités commerciales.
Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon (diplôme).
Titre de sellier maroquinier d'art.

Titre de fabricant de maroquinerie d'art (1).
Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA numérique).
Certification socle de compétences et de connaissances professionnelles (CléA).

CCPI de sauvegarde interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales (1).

CCPI de transmission interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales (1).

(1) Les certifications de l'annexe 1 mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :
- Titre professionnel préparateur(trice) en maroquinerie - RNCP 14 038;
- Titre professionnel sellier harnacheur ;
- Formation complémentaire d'initiative locale dans la ganterie ;
- Titre de fabriquant de maroquinerie d'art ;
- CPI de sauvegarde interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales ;
- CCPI de transmission interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART.

Annexe 2 bis

Liste des certifications du secteur industrie des cuirs et peaux (IDCC 207)

1. Formations cœur de métier et métiers stratégiques

CQPI agent logistique (1).
CQPI conducteur d'équipements industriels (1).
CQP coordinateur d'équipe (1).
CQP opérateur qualité (1).
CQP agent (e) de production en tannerie-mégisserie spécialisé (e) corroyage ou finissage (1).
Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquinerie) (1).
Titre professionnel agent magasinier : fiche N° 1852 RNCP code NSF : 311t (1).
BTS négociation relation client (1).
BTS management des équipes commerciales (1).
Titre professionnel technicien (ne) supérieur (e) en automatique et informatique industrielle – RNCP 1876 (1).
Titre professionnel technicien supérieur méthodes produit process – RNCP 34149 (1).
CQP opérateur/ trice en maintenance industrielle – RNCP 36376.
CQP technicien de la qualité – RNCP 34177.
CPQ animateur d'équipe (en cours de dépôt).
Titre professionnel conducteur d'installations et de machines automatisées – RNCP 184 – TP 00212 – code NFS 200 u.
Titre professionnel préparateur de commandes en entrepôt-code NSF : 311u – RNCP 34860.

Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Manager un projet » – RNCP 5367 (2).

2. Favoriser la transmission et la préservation des savoir-faire

CQP expert métier en sauvegarde de savoir (1).
CQP expert métier en transmission de savoir-faire (1).
CQP formateur interne en entreprise (1).
CQP tuteur en entreprise (1).

3. Compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension

CQP agent (e) de production en tannerie-mégisserie spécialisé (e) corroyage ou finissage (1).
Titre professionnel agent de fabrication industrielle – Code NSF 251u (1).
CQPI technicien en maintenance industrielle (1).
Titre professionnel technicien de production industrielle – RNCP 34146.
Bac pro maintenance des équipements industriels – RNCP P3632.
Bac pro maintenance des systèmes de productions connectés inscrit droit carif 110281.

4. Adaptation au développement rapide du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes

TOSA WORD RS 5784 (2).

TOSA VBA RS 5792 (2).

TOSA Powerpoint RS 5786 (2).

TOSA Outlook RS 5786 (2).

TOSA Indesign RS 5793 (2).

TOSA Illustrations RS 5791 (2).

TOSA Digcomp RS 6062 (2).

TOSA Acess RS 5754 (2).

TOSA Excel RS 5252 (2).

TOSA Photoshop RS 5787 (2).

Master mention informatique insc droit carif 105773 (2).
Master management des systèmes d'information (fiche nationale) – RNCP 34044.

5. Former les collaborateurs aux techniques RH et gestion

Titre professionnel « Gestionnaire de paie » (1).
BTS assistant de gestion PME PMI (1).
Diplôme de « Contrôleur de gestion » RNCP code NSF 314r (1).

6. Répondre aux enjeux environnementaux

Titre professionnel technicien (ne) en maintenance industrielle : code certifinfo N° 25301 – Fiche n° 211 RNCP (1).
DUT Chimie (1).
Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon (1).

Licence professionnelle mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement – inscrit droit carif 103459 (2).
Manager des risques industriels – RNCP 16643.
Master qualité hygiène sécurité – inscrit de droit carif 105901.

7. Permettre à des personnes peu qualifiées de sécuriser leurs parcours professionnels ou de développer leur employabilité

Certification CléA (1).
Certification CléA numérique (1).

(1) Certifications étendues par arrêté du 6 novembre 2020.

(2) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

ART.

Annexe 3
Liste des certifications du secteur de la cordonnerie multiservice

Titre professionnel cordonnier multiservices.

Brevet technique cordonnier (1).
CAP cordonnerie multiservice.

(1) La certification de l'annexe 3 mentionnée ci-dessous est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :
- Brevet technique cordonnier - Code RNCP 19165.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 3 du 14 octobre 2020 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos

Source officielle Légifrance

ART.

Comme suite à la CPPNI élargie branche maroquinerie, qui s'est tenue le 9 septembre 2020, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie (telle que définie par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels) ont été conviées, l'organisation patronale fédération française de la tannerie mégisserie, d'une part, et les organisations signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

ART.

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

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt. Il est précisé qu'il s'applique exclusivement au secteur de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207, brochure n° 3058.

ART.

Définitivement adoptée par le Parlement le 31 janvier 2018, la loi « créant un dispositif de dons de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap » est parue au Journal officiel le 14 février 2018, et est entré 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 parent d'un enfant gravement malade (art. L. 1225-65-1 du code du travail).

Le 19 septembre 2017, la branche « Industrie des cuirs et peaux IDCC n° 207 » a signé un accord majoritaire relatif au don de jours de repos. Deux avenants ont été signés les 25 avril 2018 et 27 septembre 2018.

Afin de maintenir cet accord en conformité avec l'évolution de la législation, il a été décidé avec les partenaires sociaux, d'ajouter par le présent avenant, l'article 3.1 quator à l'accord précité, issu de la loi n° 2020-962 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant. Les autres mentions de l'accord du 19 septembre 2017 demeurent inchangées.

Pour rappel, l'objectif de l'accord sur le don de jours de repos et de ses 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 quator

Conformément à la loi n° 2020-962 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, publiée au Journal officiel le 9 juin 2020, le dispositif du don de jour de repos est étendu, conformément à l'article 1er, 1er et 2e alinéas, et à l'article 3, au salarié dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé ou pour la personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. La renonciation du salarié à ses jours de repos non pris, dans la limite fixée par l'accord du 19 septembre 2017, peut intervenir au cours de l'année suivant le décès. »

SECTION 25

Avenant : Avenant du 22 mars 2021 relatif à l'annexe spécifique au champ d'activité

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises entrant du secteur de l'industrie des cuirs et peaux défini par le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au journal officiel du 23 septembre 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :
– salaires minima ;
– classifications ;
– mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
– mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
– garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
– durée du travail (certaines mesures seulement) ;
– CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
– CDI de chantier ;
– égalité professionnelle hommes/femmes ;
– période d'essai (conditions et durée de renouvellement) transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire ;
– deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
– rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

ART. 2

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :
– jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté (art. 26 des clauses communes de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
– indemnités de départ et de mise à la retraite (art. 19-E et F. des clauses communes de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
– indemnités de licenciement :
— pour les ouvriers : article 19-C et D des clauses communes de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ;
— pour les employés : annexe 1 « Avenant relatif aux employés », articles 6 et 7 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ;
— pour les TAM : annexe II « Avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise », articles 7 et 8 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ;
— pour les cadres : annexe III « Avenant relatif aux cadres », article 15 et son arrêté du 5 février 2021 et article 16 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020.

Il est précisé que tout élément supérieur ou favorable aux salariés, dans les domaines cités ci-dessus, qui ne serait pas mentionnés dans le présent texte et qui figurerait dans la CCN industrie des cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018, s'appliquerait.

ART. 4

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 reconnus par la sécurité sociale ou absence préalablement et dûment autorisée.

b) Prime d'ancienneté

Les jours supplémentaires de congés mentionnés au point a) du présent article pourront être remplacés par une prime dont le montant sera équivalent au nombre de jours accordés selon l'ancienneté acquise.

Une combinaison des 2 dispositifs décrits aux points a) et b) du présent article est également possible dans les mêmes limites que celles décrites précédemment.

Il appartient à l'entreprise de choisir le mode le plus approprié, en fonction des contraintes liées à l'organisation du travail.

Dans le cas où les jours supplémentaires de congés sont remplacés par un usage, un accord d'entreprise, une décision unilatérale ou une convention par une prime d'ancienneté, c'est ce dernier qui prévaudra et les congés d'ancienneté prévus par la présente annexe n'auront pas vocation à s'appliquer. Il en sera de même pour le cas où l'entreprise accorde des jours d'ancienneté et une prime d'ancienneté.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un salarié ne peut pas cumuler les avantages prévus par un accord collectif, un accord de branche et par son contrat de travail dès lors qu'ils ont le même objet et la même cause. Dans ce cas, seul l'avantage de plus favorable s'applique.

Pour les salariés présents à l'effectif avant la mise en place de cette nouvelle disposition et ayant bénéficié de jours supplémentaires de congés plus favorables que ceux décrits ci-dessus, ils seront conservés et figés. Ils ne continueront pas à bénéficier de la progression initiale.

Lorsqu'au titre de cette nouvelle disposition, ils atteindront un seuil supérieur, le nouveau quota leur sera attribué.

ART. 5

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est de :
– pour les ouvriers : 1 mois si l'ancienneté de services continus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
– pour les employés : 2 mois après 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 contreviennent aux dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail. (Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

ART. 6

La retraite à 70 ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de licenciement n'est pas exigible. Trois mois avant qu'un salarié atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur devra informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Lorsqu'il entendra ultérieurement y mettre fin, il devra également l'en avertir 3 mois à l'avance. En tout état de cause, après 70 ans, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible.

L'indemnité pour les ouvriers, employé, TAM, ingénieurs et cadres est fixée à :
– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 10e année ;
auquel s'ajoute :
– 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

ART. 7

a) Généralités

Le licenciement ouvre droit, sauf faute grave/ lourde du salarié, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, dont le montant et les modalités sont fixées par catégorie professionnel.

L'indemnité de licenciement pour le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :
– soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
– soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

b) Pour les ouvriers (1)

En cas de licenciement et chaque fois que la rupture est imputable à l'employeur, la durée du préavis due par l'employeur est fixée par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à :
– 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 1 mois dans les autres cas.

Toutefois, ces dispositions ne sont applicables que si la loi, la convention, l'accord collectif, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis plus long ou des conditions d'ancienneté inférieures.

Lorsque l'employeur sera amené à notifier son licenciement à un salarié avec un préavis de 2 mois, seul le premier mois sera travaillé lorsque le salarié remplira l'une des 2 conditions suivantes : être âgé d'au moins 45 ans et compter 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou justifier de 15 ans d'ancienneté.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, le 2e mois donnera lieu à une indemnité minimum égale à 1 mois de salaire effectif.

Quelle que soit la durée du préavis, le licenciement sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

Le temps disponible par le salarié pour la recherche d'un emploi est fixé par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, une absence payée de 2 heures est autorisée par journée de travail effectif entrant dans le préavis dû en cas de licenciement. À la demande de l'ouvrier, les heures libres peuvent être bloquées. Le nombre total d'heures d'absence autorisées pour recherche d'emploi ne pourra excéder 50 heures.

En cas de départ volontaire, le temps d'absence fixé ci-dessus sera maintenu mais non rémunéré.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :
– de 8 mois à 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
– de la 6e à la 20e année d'ancienneté : 3/10 de mois par année d'ancienneté ;
– à partir de la 21e année d'ancienneté et au-delà : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité de licenciement ne se cumulent pas entre elles.

c) Pour les employés (1)

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 2 mois pour les employés après 1 an de présence dans l'entreprise.

Pour rechercher un emploi, les employés sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

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

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :
– de 8 mois à 4 ans : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

– de la 5e à la 20e année d'ancienneté : 3/10 de mois par année d'ancienneté ;
– à partir de la 21e année d'ancienneté et au-delà : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois par salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité de licenciement ne se cumulent pas entre elles.

d) Pour les TAM

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois.

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

Le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantage en nature et, d'une façon générale, toutes les sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

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

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :
– 5/20 de mois par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
– 8/20 de mois par année de présence pour la tranche de 11 à 15 ans d'ancienneté ;
– 10/20 de mois par année de présence au-delà de 15 ans d'ancienneté ;
– à partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois par salaire par année d'ancienneté au-delà.

L'indemnité de licenciement, appliquée à partir de 30 ans d'ancienneté ne se cumule pas avec celles acquises dans les tranches précédentes.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :
– 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
– 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans ;
au jour de la rupture effective du contrat de travail.

e) Pour les cadres

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave/ lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois. Toutefois, dans certains cas, une durée différente pourra être fixée par accords particuliers.

Le préavis devra être notifié par écrit.

Il prend effet à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée.

Pour rechercher un emploi, les cadres sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le cadre, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf renonciation totale ou partielle par accords entre les parties.

Toutefois, en cas de licenciement, lorsque le cadre sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé, il pourra, à compter du 2e mois, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis prévue à l'alinéa précédent.

Le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantage en nature et, d'une façon générale, toutes les sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :
– jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 5/20 de mois par année de présence ;
– entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 7/20 de mois par année de présence :
– entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 10/20 de mois par année de présence ;
– au-delà de 20 ans d'ancienneté : 12/20 de mois par année de présence.

L'indemnité de licenciement ne pourra pas dépasser 14 mois d'appointements.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :
– 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
– 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans ;
au jour de la rupture effective du contrat de travail.

Il est rappelé que le calcul de l'indemnité de licenciement pour cette catégorie de personnel s'effectue en considérant chaque période d'ancienneté comme des tranches différentes que l'on calcule successivement pour obtenir l'indemnité totale.

(1) Le b et le c sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail d'une part et du principe d'égalité de traitement des salariés tel qu'affirmé par la jurisprudence de la cour de cassation (Cass. Soc. 15 mai 2007, n° 05-42.894), d'autre part.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

ART.

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraine l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

« Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – Article 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent. »

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le conseil constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l'industrie des cuirs et peaux et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit que l'ouverture de négociation destinée à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 22 mars 2021, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives aux jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté, aux indemnités de départ à la retraite et aux indemnités de licenciement.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de l'industrie des cuirs et peaux.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

SECTION 26

Avenant : Annexe Accord du 30 juin 2021 relatif à la suspension du contrat de travail, maladie, accident, maternité

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de l'industrie des cuirs et peaux définies par le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :
– salaires minima ;
– classifications ;
– mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
– mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
– garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
– durée du travail (certaines mesures seulement) ;
– CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
– CDI de chantier ;
– égalité professionnelle hommes/femmes ;
– période d'essai (conditions et durée de renouvellement), transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire ;
– deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
– rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire ;

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

ART. 2

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :
– suspension du contrat de travail (art. 21 de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
– maladie, accident (art. 21 bis de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ; article 3, annexe I : avenant relatif aux employés ; article 4, annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; articles 9 et 10, annexe III : avenant relatif aux cadres) ;
– maternité (art. 21 ter de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ; article 4 bis, annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; article 11, annexe III : avenant relatif aux cadres).

Il est précisé que tout élément supérieur ou favorable aux salariés, dans les domaines cités ci-dessus, qui ne serait pas mentionné dans le présent texte et qui figurerait dans la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux révisée le 6 juin 2018, s'appliquerait.

ART. 4

Les absences motivées par un cas de force majeure ne constituent pas, dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires, une rupture mais une suspension du contrat de travail, non plus que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale.

L'employeur devra être averti verbalement de ces absences dans les délais les plus brefs et elles devront être notifiées par écrit au maximum dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Elles devront être justifiées par un certificat médical ou un arrêt de travail.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident de travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

L'absence prolongée, non motivée ni justifiée, est susceptible de constituer un motif de sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement disciplinaire, selon le contexte.

ART. 5

1. Ouvriers

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les ouvriers/ employés continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et des 3 jours de carence pour les ouvriers, ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :
– de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
– de 6 à 10 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
– de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
– de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;
– de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
– de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
– de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % *(1)*.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

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

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

2. Employés

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les employés percevront leurs appointements mensuels, dans les conditions suivantes :
– de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
– de 6 à 10 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
– de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
– de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;
– de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
– de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
– de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % *(1)*.

Les appointements pendant la période d'absence seront réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :
– de la sécurité sociale ;
– de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quantité correspondant aux versements de l'employeur ;
– des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'intéressé.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

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

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

3. Techniciens et agents de maîtrise

À partir d'un an d'ancienneté, les salariés relevant de cette catégorie ne se verront pas appliquer les jours de carence, en cas d'arrêt maladie et/ou accident non professionnel.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les salariés relevant de cette catégorie continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :
– de 1 à 4 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
– à 5 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
– de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 40 jours à 66,66 % ;
– *de 10 à 25 ans d'ancienneté : 4 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler* (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 appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

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

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, pas dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

4. Cadres

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, le cadre continuera à percevoir ses appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et de celles versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur, dans les conditions suivantes :
– après 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 appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de 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 courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :
a) Des indemnités de maladie pendant la période prévue ci-dessus ;
b) Du montant de l'indemnité de préavis ;
c) Du montant de l'indemnité de licenciement ;
d) D'une priorité de réengagement, pendant une période de 2 ans, dans son ancien emploi ou un emploi similaire. Cette priorité sera caduque si l'intéressé refuse la première offre de réemploi.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif dans les conditions prévues aux articles 15 et 16 de l'avenant III : avenant relatif aux cadres.

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord, sauf si celle-ci s'accompagne d'une affection entraînant une incapacité de travail (art. L. 1226-1 du code du travail)

(a) Les 44e et 58e alinéas de l'article 5 sont étendus sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail relatifs au maintien de salaire dont le montant est conditionné à l'ancienneté, et conformément à l'article L. 2251-1 du même code relatif à la hiérarchie des normes entre dispositions légales et convention ou accord collectif, tel qu'interprété par la Cour de cassation dans son arrêt du 13 juin 2019 (Cass., Soc., 13 juin 2019, n° 17-31.711).
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

ART. 6

1. Ouvriers/employés

En cas d'arrêt maternité et après 1 année de présence dans l'entreprise, l'intéressée sera admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 5.

2. Techniciens et agents de maîtrise

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au point 3 de l'article 5 de la présente annexe.

3. Cadres

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au point 4 de l'article 5.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-45 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

ART.

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

« Article L. 2261-33 – création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – article 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent. »

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le conseil constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l'industrie des cuirs et peaux et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit que l'ouverture de négociation destinée à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 22 mars 2021, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives à la suspension du contrat de travail, à la maladie, aux accidents et à la maternité.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de l'industrie des cuirs et peaux.

SECTION 27

Avenant : Accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif d'épargne salariale de disposer d'un texte applicable en l'état.

Dans ce cadre, les dispositifs proposés par la branche comprennent :
– un dispositif d'intéressement (annexe 1) ;
– un dispositif de participation aux résultats (annexe 2) ;
– un plan d'épargne interentreprises faisant état d'organismes financiers sélectionnés par la branche (annexe 3).

Chacun de ces dispositifs peut être déployé au sein des entreprises de la Branche selon les principes et les modalités décrites au sein du présent accord.

ART. 2

Le présent accord de branche a été adopté à l'aune des objectifs suivants.

• Caractère facultatif : le présent accord revêt un caractère facultatif pour les entreprises. Il n'impose aucune obligation supplémentaire autre que celles résultant d'ores et déjà de l'application de la loi.

Dans ce cadre, il est rappelé que la mise en place des dispositifs d'épargne salariale est facultative à l'exception du régime de participation qui est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, et du plan d'épargne salariale pour toute entreprise mettant en place un dispositif de participation.

Il est également précisé que chacun de ces dispositifs proposés peut être mis en place indépendamment des autres.

• Adaptation : les dispositifs d'épargne salariale proposés dans le cadre du présent accord de branche s'adressent au plus grand nombre d'entreprises et de salariés, et ce afin de faciliter leur diffusion conformément aux objectifs assignés par les pouvoirs publics.

À cette fin, les entreprises peuvent choisir entre différentes « options » proposées dans chacune des annexes afin de retenir celles qui leurs conviennent le mieux au regard de leur activité et de leur situation (choix des critères permettant de calculer l'intéressement, choix des critères permettant de calculer les primes individuelles des salariés…).

• Simplicité : les dispositifs d'épargne salariale proposés par la branche peuvent être déployés dans les entreprises selon des modalités simplifiées et explicitées à l'article 3.

ART. 3

Les dispositifs d'épargne salariale sont mis en place dans l'entreprise selon les modalités suivantes.

En premier lieu, l'entreprise se réfère à l'annexe correspondant au dispositif qu'elle souhaite mettre en place (annexe 1 pour l'intéressement, annexe 2 pour la participation, annexe 3 pour le plan d'épargne interentreprises).

En deuxième lieu, l'annexe est adoptée en respectant les formalités suivantes :
– dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'annexe est adoptée dans le cadre d'une décision unilatérale, après information du comité social et économique le cas échéant ainsi que des salariés ;
– dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'annexe est adoptée par voie d'accord selon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord avec le comité social et économique, ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel en cas de demande conjointe de l'employeur et si elles existent des organisations syndicales représentatives ou du comité social et économique.

En troisième lieu, l'accord ou le document unilatéral sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

ART. 4

Secteur de la maroquinerie (IDCC 2528)

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

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

Cette liste est non exhaustive.

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

Secteur industrie des cuirs et peaux (IDCC 207)

Le présent accord s'applique également dans les entreprises de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, teinturerie de peaux mégies, fabricants de courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de protection et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français.

ART. 5

Le présent accord fait l'objet d'un suivi au minimum d'une fois par an par la CPPNI plénière (grand champ).

Préalablement à cette réunion de suivi, la commission sera destinataire du rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte et à la gestion des supports d'investissement par les organismes gestionnaires retenus dans le cadre du présent accord.

L'organisme retenu par la commission paritaire à l'issue de la procédure de mise en concurrence est l'assureur Generali partenaire de Klesia prévoyance.

Le choix des organismes gestionnaires sera réexaminé tous les 3 ans.

ART. 6

Le présent accord de branche est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation. À ce titre, l'accord étant constitué de parties (annexes) distinctes et divisibles les unes des autres, chacune peut être révisée ou dénoncée sans que cela affecte les autres, ni le reste de l'accord.

Le présent accord est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

À ce titre et conformément à cette réglementation, il comporte des clauses spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, leur permettant notamment d'adhérer au(x) dispositif(s) de la branche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, notamment en matière d'épargne salariale, s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent accord.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément du présent accord et de ses annexes le plus rapidement possible au ministre en charge du travail.

Il appartiendra à l'entreprise, si elle décide de faire application du présent accord et de ses annexes, de les diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

ART.

Conformément aux dispositions de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019 telles que modifiées par la loi d'accélération et de simplification de l'action publique du 7 décembre 2020, les organisations liées par une convention collective de branche doivent engager une négociation sur la mise en œuvre d'un dispositif d'épargne salariale avant le 31 décembre 2021.

Les organisations de la branche ont examiné cette question lors de plusieurs réunions paritaires à partir d'un projet présenté pour la première fois le 8 septembre 2021.

C'est dans ce cadre que sont adoptés le présent accord et ses annexes comprenant ainsi l'ensemble des éléments requis par la réglementation pour disposer d'un accord complet et opérationnel.

ART.

Plateforme de téléprocédure

Fait à ....., le .....

Madame, Monsieur le directeur,

Notre entreprise applique la convention collective nationale .....

Au sein de celle-ci figure un accord collectif relatif à l'épargne salariale.

Nous avons décidé d'adhérer et d'appliquer cet accord collectif selon les modalités suivantes :
– en conséquence, nous vous notifions, ci-joint, le dispositif d'intéressement applicable à notre entreprise à compter du ..... ;
– nous vous notifions, ci-joint, le dispositif de participation applicable à notre entreprise à compter du ..... ;
– nous vous notifions, ci-joint, le plan d'épargne qui sera applicable à notre entreprise à compter du .....

Sont annexés au présent courrier les documents relatifs aux FCPE et titres de SICAV suivants : (à compléter)

Nous vous remercions de bien vouloir nous en accuser réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, Madame, Monsieur le directeur, de notre respectueuse considération.

ART.

Annexe 1
Intéressement

Entre :
❑ L'entreprise (la société) ..... située à ....., représentée par Mme/M. ....., agissant en vertu des pouvoirs dont elle/il dispose (Sélectionner l'option retenue)
❑ Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.
d'une part,

❑ Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ..., représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M. ....., Mme/ M. ....., Mme /M. .....
❑ Et le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. ..... en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du .....
❑ Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).
d'autre part.

ART.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dispositif d'intéressement est adopté sur le fondement de l'accord de branche conclu sur le même thème, afin de favoriser l'intéressement des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Les indicateurs de calcul ont été retenus afin de refléter au mieux ces résultats ou performances.

L'intéressement présente un caractère collectif et aléatoire ; il ne se substitue à aucun des éléments de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Il est ici rappelé que les entreprises doivent être en mesure de justifier du respect de leurs obligations en matière de mise en place de la représentation du personnel conformément aux dispositions légales.

ART. 1er

Le présent dispositif a pour objet de fixer :
– le cadre d'application et la durée du dispositif ;
– les modalités d'intéressement retenues ;
– les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition de l'intéressement ;
– l'époque des versements ;
– les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
– les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application du dispositif.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée de (sélectionner l'option retenue).
❑ Un exercice social.
❑ Deux exercices sociaux.
❑ Trois exercices sociaux.
❑ Quatre exercices sociaux.
❑ Cinq exercices sociaux.

Il s'applique ainsi, à compter du ....., soit jusqu'au ..... Il expirera à cette date sans autre formalité.

ART. 3

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Peuvent bénéficier des droits issus du présent dispositif, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

(Option disponible) Si l'entreprise emploie moins de 250 salariés :

Le présent dispositif bénéficie également aux mandataires sociaux de la société ou au dirigeant d'entreprise non salarié ainsi qu'à son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé dans les conditions définies par la réglementation. Il en est de même pour le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

ART. 4

4.1. La formule de calcul de l'intéressement est définie comme suit (sélectionner l'option retenue)

❑ Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective selon le rapport du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires HT de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à partir de la rubrique correspondante sur la liasse fiscale.

Si ce résultat d'exploitation représente au moins 10 % du chiffre d'affaires HT, l'enveloppe d'intéressement sera égale à 10 % de ce résultat.

❑ Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective selon le rapport du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires HT de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à partir de la rubrique correspondante sur la liasse fiscale.

Si ce résultat d'exploitation est supérieur à 300 000 euros et est supérieur à 2 % du chiffre d'affaires HT, l'enveloppe d'intéressement sera égale à 8 % de ce résultat.

4.2. Le montant global de l'intéressement ne saurait en tout état de cause excéder 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération ou du revenu professionnel des mandataires sociaux tel qu'il est défini par la loi c'est-à-dire tel qu'il est imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

4.3. L'enveloppe d'intéressement est calculée déduction faite de la réserve spéciale de participation éventuellement due au titre de cet exercice.

ART. 5

Le montant global d'intéressement défini à l'article 4 est réparti entre les bénéficiaires (sélectionner l'option retenue) :

❑ Proportionnellement aux salaires bruts correspondant à du temps de travail effectif ou assimilé perçus au cours de l'exercice considéré et soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Il est rappelé que, s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour évènements familiaux, des absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de toute autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

❑ Proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice.

La durée de présence correspond aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour évènements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences..., ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de l'enveloppe d'intéressement est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

(Réserve globale x total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié) / Total des heures de travail ou assimilées de l'entreprise

❑ Proportionnellement à 50 % des salaires bruts perçus et à 50 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

❑ Proportionnellement à 60 % des salaires bruts perçus et à 40 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

❑ Proportionnellement à 40 % des salaires bruts perçus et à 60 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

Le montant des primes individuelles ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Le montant non versé en application des règles définies au présent article sera distribué entre les salariés n'ayant pas atteint ce plafond, selon les règles prévues ci-dessus.

ART. 6

L'intéressement est versé en une seule fois à chaque bénéficiaire dans le courant du, 5e mois qui suit la clôture de l'exercice. Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail.

Les membres du personnel qui le souhaitent peuvent verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le plan d'épargne mis en place le cas échéant au sein de l'entreprise ou dans le plan d'épargne interentreprises dans les conditions et selon les modalités définis par le règlement de ce plan.

Chaque année, les salariés sont informés du montant des sommes attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont ils peuvent demander en tout ou partie le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours à compter de la réception de cette information, les sommes attribuées seront bloquées pendant 5 ans sur le plan d'épargne sauf en cas de déblocage anticipé.

À défaut de plan d'épargne et de retour du salarié, l'entreprise verse au salarié présent l'intéressement.

Si le salarié ne peut être joint, l'intéressement est conservé pendant un an par l'entreprise puis versé à la caisse des dépôts et des consignations jusqu'au terme de la prescription prévue par le code monétaire et financier (art. L. 312-20).

ART. 7

Information collective

L'application du présent dispositif est suivie par le comité social et économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou à défaut de comité social et économique, par une commission ad hoc comprenant au moins un salarié.

Le comité social économique, ou à défaut la commission, se réunira annuellement afin de procéder à la présentation du calcul de l'intéressement et de sa répartition, recevoir les informations correspondantes et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Les représentants du personnel, ou à défaut la commission, prennent connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement.

Ceux-ci seront tenus à disposition au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement sont arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués aux représentants du personnel ou à défaut à la commission. Ils font l'objet d'un procès-verbal sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise. Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Une notice d'information sur l'accord d'intéressement est remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Toute répartition individuelle fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :
– le montant global de l'intéressement ;
– le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
– le montant des droits attribués à l'intéressé ;
– le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
– lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles, ainsi que les cas de déblocage anticipé ;
– les modalités d'affectation par défaut des sommes sur le plan d'épargne.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit avec sa dernière paie, un état récapitulatif de ses avoirs ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

ART. 8

Tout différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI branche maroquinerie pourra être saisie.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

ART. 9

Le dispositif peut être révisé pour un exercice en cours par voie d'avenant signé par l'ensemble des signataires dans les mêmes formes que sa conclusion, au plus tard avant la mi-exercice. Il en est de même pour l'employeur, en cas de document unilatéral, dans les conditions prévues par la réglementation selon le même calendrier et la même publicité.

Le présent dispositif peut être dénoncé par l'ensemble des signataires dans la même forme que sa conclusion. Elle doit intervenir avant la mi-exercice pour être applicable dès l'exercice en cours. Il en est de même pour l'employeur, en cas de document unilatéral, dans les conditions prévues par la réglementation selon le même calendrier et la même publicité.

Toutefois, lorsque la modification ou la dénonciation dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut être dénoncé ou peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des autres modalités d'adoption de l'accord prévues par le code du travail.

ART. 10

Le présent dispositif sera déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication destinée au personnel.

❑ En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à ....., le .....
Le chef d'entreprise

❑ Fait à ....., le .....
Pour l'organisation syndicale
Le chef d'entreprise

❑ Fait à ....., le .....
Pour le comité social et économique
Le chef d'entreprise

❑ Fait à ....., le .....
Pour le personnel en cas de référendum
Le chef d'entreprise

En ..... exemplaires

ART.

Annexe 2
Participation

Entre :

L'entreprise ....., dont le siège social est situé ....., représentée par ..... agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose,

Ci-après dénommée la société ;

(Sélectionner l'option retenue)

❑ Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.
d'une part,

❑ Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ..., représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M. ....., Mme/M. ....., Mme/M. .....

❑ Et le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. ..... en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du .....

❑ Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).
d'autre part.

ART. **Préambule**

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement de l'accord de branche relatif à l'épargne salariale, afin de mettre en place un régime de participation aux résultats de l'entreprise.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire.

ART. **1er**

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :
– les bénéficiaires ;
– la formule servant de base au calcul de la réserve de participation ;
– les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
– la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
– la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
– la nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties ;
– les modalités d'information individuelle et collective.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

ART. **2**

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Option disponible si l'entreprise emploie moins de 50 salariés

Le présent accord bénéficie également aux mandataires sociaux de la société, au dirigeant non-salarié ainsi qu'à son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, dans les conditions définies par la réglementation. Il en est de même pour le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

ART. **3**

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2\ (B - 5\ \%\ C) \times S/\ VA$$

Formule dans laquelle :
– B représente le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation ;
– C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte pro rata temporis ;
– S représente les salaires, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
– VA représente la valeur ajoutée, c'est à dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

ART. 4

4.1. Formules de répartitions

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon la formule retenue ci-dessous :
(Sélectionner l'option retenue)

❑ 1re 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 pro rata temporis en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice ;
– il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de tout autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

❑ 2e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour évènements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

Droit individuel = (RSP x total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié) / Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise

❑ 3e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dans les conditions suivantes :
(Sélectionner l'option retenue)

❑
Pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
Pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

❑
Pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
Pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

❑
Pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;
Pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4.2. Plafonnement

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

ART. 5

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard à la fin du cinquième mois suivant l'exercice de calcul. Lorsque le versement au salarié ou l'affection de ses droits à participation à un plan d'épargne salarial sont effectués au-delà du 5e mois suivant l'exercice de calcul, les articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail disposent respectivement du versement d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne salariale.

Chaque année, les salariés seront informés du montant des sommes attribuées au titre de la participation, du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours à compter de la réception de cette information, les sommes attribuées seront bloquées pendant 5 ans sur le plan d'épargne sauf cas de déblocage anticipé.

ART. 6

Sauf pour les salariés qui demandent le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de 5 ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :
– mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
– naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
– divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
– violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la république, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la république ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
– invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
– décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
– cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) ;
– affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
– affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
– situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent accord) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, et de surendettement pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droits de demander la liquidation des droits.

ART. 7

Les sommes correspondant aux droits issus de la réserve spéciale de participation au profit des bénéficiaires, dont ils ne demandent pas le versement en tout ou partie, sont versées à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou du plan d'épargne interentreprises mis en place par la branche PEI).

Les sommes recueillies dans le plan d'épargne sont affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dans le fonds par défaut désigné dans le règlement du plan d'épargne applicable.

À défaut d'une demande de versement immédiat ou d'un choix d'affectation explicite du bénéficiaire, sa quote-part de participation dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail est affectée pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), s'il a été mis en place dans l'entreprise et pour l'autre moitié dans les conditions prévues à l'accord.

ART. 8

L'application du présent dispositif est suivie par le comité social économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou à défaut de comité social et économique, par une commission ad hoc comprenant au moins un salarié.

Dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la direction présente un rapport comportant notamment :
– les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
– des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique est appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées font l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 du code du travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

ART. 9

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan du calcul de la réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du présent accord, et pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord peut être consulté au service du personnel.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, la direction remet à chacun d'eux une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :
– le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
– le montant des droits attribués à l'intéressé ;
– le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;
– l'organisme auquel est confié la gestion des droits ;
– la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
– les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité ;
– les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif lorsqu'un tel plan a été mis en place des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

ART. 10

Les contestations pouvant naître de l'application du présent dispositif et d'une manière générale tous les problèmes relatifs à la participation sont réglés suivant des procédures appropriées à la nature du litige :

• Bénéfices nets et capitaux propres : ces montants font l'objet d'une attestation de l'inspecteur des finances publiques ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l'inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes ;

• Salaires et valeur ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel ;

• Autres litiges individuels ou collectifs :

Tous les autres litiges, qu'ils soient d'ordre individuel ou collectif sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Toutefois, afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI branche maroquinerie pourra être saisie.

ART. 11

(Sélectionner l'option retenue)

❑ Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de ... exercices sociaux et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le ..... Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction et par période d'un exercice social, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.

❑ Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le ..... Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision à l'autre partie au DREETS.

S'il s'agit d'un document unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de dénonciation par l'employeur doit être exercée dans les conditions de la réglementation selon les mêmes modalités de calendrier et de publicité.

ART. 12

Le présent dispositif ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent dispositif, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent accord, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'avenant de révision est signé avant le 1er jour du 7e mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant.

L'avenant ainsi conclu doit être fait l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre du présent accord, sauf en cas de modifications des dispositions législatives et/ou règlementaires en la matière.

S'il s'agit d'un document unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de révision par l'employeur doit être exercée selon les mêmes modalités de calendrier et de publicité.

ART. 13

Le présent dispositif est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

❑ En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à ....., le .....
Le chef d'entreprise

❑ Fait à ....., le .....
Pour l'organisation syndicale
Le chef d'entreprise

❑ Fait à ....., le .....
Pour le comité social et économique
Le chef d'entreprise

❑ Fait à ....., le .....
Pour le personnel en cas de référendum
Le chef d'entreprise

❑ Fait à ....., le .....
En ..... exemplaires

ART.

Annexe 3
Adhésion au plan d'épargne interentreprises

❑ Entre :
la société ..... située à ....., représentée par Mme/M. ..... agissant en vertu des pouvoirs dont elle/il dispose.

(Sélectionner l'option retenue)

❑ Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.
d'une part,

❑ Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ..., représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M. ....., Mme/M. ....., Mme /M. .....

❑ Et le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. ..... en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du .....

❑ Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

d'autre part.

ART. Préambule

Ce plan d'épargne interentreprises répond aux dispositions des articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Il est convenu de ne mettre en place que ce plan d'épargne interentreprises, n'étant pas estimé opportun pour le moment d'instituer également un plan d'épargne pour la retraite collectif.

ART. 1er

Le présent plan d'épargne a pour objet de définir son règlement soit :
– sa durée et ses modalités de révision ;
– les conditions d'adhésion au plan ;
– les différentes sources d'alimentation du plan ;
– les différentes formules de placement de l'épargne collectée dans le plan et les conditions dans lesquelles les bénéficiaires peuvent modifier l'affectation de leur épargne ;
– les modalités d'information des salariés, ainsi que les conditions de mise en œuvre d'une aide à la décision.

Il est rappelé que le plan d'épargne salariale est obligatoire pour les entreprises assujetties à la participation ou qui décident de la mettre en place volontairement.

ART. 2

Le présent plan est conclu pour une durée indéterminée à compter du .....

Il peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Il peut être dénoncé sous réserve d'un préavis de trois mois dans les conditions de la réglementation.

Toute dénonciation est notifiée à la DREETS.

ART. 3

Tout salarié de l'entreprise peut adhérer au plan d'épargne à condition de compter au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue au sein de l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Les salariés qui auront souscrit à ce plan pourront, lors de leur départ de l'entreprise pour retraite ou préretraite, continuer à effectuer des versements au plan d'épargne à la condition de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail. Ces versements n'ouvriront pas droit à l'abondement de l'entreprise.

En dehors de ce cas, aucun versement personnel ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle le salarié aura cessé de faire partie du personnel de l'entreprise, à l'exception du versement de l'intéressement et/ ou de la participation de la dernière période d'activité, dès lors que le versement intervient postérieurement au départ du salarié. Ce dernier versement peut alors faire l'objet le cas échéant d'un versement complémentaire de l'entreprise dans les conditions prévues pour l'ensemble des salariés.

❑ Option pouvant être retenue si l'entreprise emploie moins de 250 salariés

Peuvent également adhérer au plan d'épargne, les mandataires sociaux, le dirigeant d'entreprise non salarié et son conjoint collaborateur ou associé dans les conditions définies par la réglementation. Il en est de même du partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

ART. 4

Le plan d'épargne est alimenté par :
– le montant résultant de l'accord d'intéressement et/ ou le montant résultant de l'accord de participation aux résultats que les salariés choisissent d'affecter en tout ou partie au plan. Lors de chaque répartition, les bénéficiaires devront faire connaître au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leurs droits, les sommes qu'ils souhaitent affecter au plan, en indiquant l'affectation choisie (si plusieurs options existent) ;
– les versements volontaires des salariés dans la limite du quart de leur rémunération annuelle. Chaque adhérent fixe le montant de son ou ses versement(s). Les versements des adhérents ne sauraient être inférieurs au montant annuel fixé par la réglementation et actuellement égal à 160 € ;
– des transferts issus d'autres plans d'épargne, dans les conditions prévues par la réglementation ;
– les sommes correspondant à la (aux) prime(s) de partage de la valeur attribuée(s) aux bénéficiaires conformément à l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, ou à toute autre disposition venant s'y substituer ou la compléter. Les salariés disposent d'un délai de 15 jours pour décider de percevoir directement la prime de partage de la valeur ou d'en investir tout ou partie sur le plan. Ce délai présente un caractère impératif et court à compter de la réception du document informant les salariés du montant qui leur est attribué et dont ils peuvent demander le versement. L'employeur adresse aux salariés le document leur permettant d'exercer leur choix par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa date de réception, notamment par courrier remis en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception. En l'absence de réponse du bénéficiaire dans le délai de 15 jours, la prime lui est versée directement sans faire l'objet d'une affectation par défaut sur le plan ;
– les sommes attribuées aux bénéficiaires au titre du plan de partage de la valorisation de l'entreprise, mis en place par accord conformément au XII de l'article 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023. Les salariés disposent d'un délai de 15 jours pour décider de percevoir directement la prime de partage de la valorisation ou d'en investir tout ou partie sur le plan. Ce délai présente un caractère impératif et court à compter de la réception du document informant les salariés du montant qui leur est attribué et dont ils peuvent demander le versement. L'employeur adresse aux salariés le document leur permettant d'exercer leur choix par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa date de réception, notamment par courrier remis en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception. En l'absence de réponse du bénéficiaire dans le délai de 15 jours, la prime lui est versée directement sans faire l'objet d'une affectation par défaut sur le plan. Il est rappelé qu'à ce jour, seules les primes de partage de la valorisation versées au cours des exercices 2026 à 2028 bénéficient de l'exonération de cotisations de sécurité sociale.

ART. 5

L'entreprise prend en charge les frais de fonctionnement du plan, notamment les frais de tenue de compte et les droits d'entrée dans les FCPE choisis dont le taux est fixé par le contrat de gestion la liant à la société de gestion des fonds.

❑ Si l'entreprise décide de pratiquer un abondement, il sera égal à 50 % du montant versé dans le plan d'épargne par chaque salarié provenant de l'accord d'intéressement à l'exclusion de toute autre provenance.

❑ Si l'entreprise décide de pratiquer un abondement, il sera égal à 100 % du montant versé dans le plan d'épargne par chaque salarié provenant de l'accord d'intéressement à l'exclusion de toute autre provenance.

❑ Si l'entreprise décide de pratiquer un abondement, il sera égal à 150 % du montant versé dans le plan d'épargne par chaque salarié provenant de l'accord d'intéressement à l'exclusion de toute autre provenance.

Conformément aux articles L. 3332-11 et R. 3332-8 du code du travail, les versements effectués annuellement par l'entreprise ne peuvent excéder 8 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

ART. 6

L'organisme retenu par la commission paritaire à l'issue de la procédure de mise en concurrence est l'assureur Generali partenaire de Klesia prévoyance.

Les sommes peuvent être investies dans les organismes de placement collectifs suivants :

Dénomination	ISIN
Placement monétaire	990000078709
Generali Épargne Équilibre	990000078729
Generali Épargne Dynamisme	990000078719
Amundi label équilibre solidaire ESR-F	990000079319
Amundi multi gérants PEA PME ESR-F	990000123649
Generali Épargne Prudence	990000078739
Amundi Funds Euro Aggregate Bond – A Eur	LU0616241476
Amundi Oblig Internationales Eur P	FR0010156604
Comgest Monde C	FR0000284689
DNCA Invest Beyond Global Leaders B	LU0383784146
DNCA Invest Beyond Infrastructure et Transition B	LU0309082799
DNCA Invest Eurose A	LU0284394235
FF Sustainable Water et Waste Fund A-ACC-Euro	LU1892829828
GIS Global Multi Asset INC D X	LU1357655627
GIS SRI Ageing Population D	LU1234787460
GIS SRI European Equity DX (C)	LU0145456207
M&G (Lux) Optimal Income FD EUR A ACC	LU1670724373
M&G Lux Dynamic Allocation A ACC	LU1582988058
PICTET Global Megatrend SEL R EUR	LU0391944815
Pictet Global Environmental Opportunities	LU0503631987
Sycomore Happy @ Work R	LU1301026388
SFS Sycomore Partners	LU1725502741
SFS Sycomore Selection Crédit	LU1592886094
SFS Sycomore Selection Responsable	LU1440644455
Sycomore Eco Solutions R EUR	LU1183791794
Lazard Actifs Réels C	FR0010119917
Lazard Convertible Global R	FR0010858498
Lazard Patrimoine Croissance C	FR0000292302
Yomoni Allocation C	FR0013329786
Yomoni Monde C	FR0013329778
Lumyna Sandbar	LU2061571191
Carmignac Grande Europe ISR	LU0099161993
Carmignac Unconstrained Fixed Income	LU0336084032
Carmignac Portfolio Emergents	LU1299303229
Pictet Biotech	LU0255977539
FF Global Dividend Fund part A ACC EURO	LU1261431768
Renaissance europe	FR0000295230

La société de gestion et le dépositaire des FCPE précités sont indiqués dans les documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) et le règlement desdits FCPE. Les FCPE sont investis en conformité avec l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, ses textes d'application, ainsi qu'avec le règlement de chaque FCPE. Chaque FCPE proposé dans le cadre du présent PEI est représenté par un conseil de surveillance dont la composition et le rôle sont définis dans les règlements desdits FCPE.

Les sociétés de gestion et les dépositaires des SICAV précitées sont indiqués dans les documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) et le prospectus desdites SICAV. Les SICAV sont administrées par des conseils d'administration. Les conseils d'administration se réunissent sur la convocation de leur président aussi souvent que l'intérêt des actionnaires l'exige. Des rétrocessions de commissions perçues au titre de la gestion financière des FCPE et SICAV précités peuvent être versées aux distributeurs des plans « Generali Épargne Salariale ». Ces versements font l'objet d'une information des titulaires dans les conditions prévues par la règlementation. Les revenus des sommes investies dans les plans « Generali Épargne Salariale » sont automatiquement réinvestis dans ces plans.

À défaut de précision, les fonds sont affectés dans le FCPE sécurisé obligataire qui est le FCPE Generali Epargne Prudence.

Sont annexées au présent accord les notices concernant ces FCPE.

Modification de l'affectation

Les adhérents peuvent modifier l'affectation de leur épargne.

Les demandes de transfert sont adressées par les adhérents à la direction.

ART. 7

Les parts inscrites aux comptes des adhérents sont indisponibles pendant un délai minimum légal de cinq ans. Conformément aux dispositions applicables, il est convenu, au titre du présent règlement, que le délai court à compter du premier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués dans le plan d'épargne.

En conséquence, ils ne peuvent être débloqués ou aliénés pendant cette période de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

À l'issue de ce délai, le bénéficiaire du PEE peut demander le rachat de ses droits en totalité ou en partie ou encore les maintenir dans le PEE tout en continuant à bénéficier des avantages du plan.

Les cas de déblocage anticipé sont les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail :
– mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
– naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
– cessation du contrat de travail, cessation du mandat, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
– divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
– les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
a) soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
b) soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la république, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la république ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
– invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
– décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
– affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
– affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
– situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil ;
– affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
– activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
– achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, de surendettement et d'activité de proche aidant pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

ART. 8

Information collective

La mise en œuvre du plan d'épargne est suivie par le comité social et économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut de comité social et économique, par une commission ad hoc comprenant au moins un salarié.

Information individuelle

Chaque salarié est informé du contenu du présent plan d'épargne et des règlements des FCPE et SICAV par note interne et lors de l'embauche.

Chaque salarié reçoit également lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise. Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales (BDES).

Chaque adhérent reçoit annuellement copie d'un relevé indiquant les avoirs lui appartenant au titre du plan d'épargne. Cet état est envoyé par l'organisme gestionnaire. Enfin, au moins une fois par an, chaque porteur de parts reçoit pour chacun des fonds auxquels il adhère, un rapport de gestion de fonds qui fait le point sur la gestion menée au cours de l'année écoulée. Ce rapport est soumis auparavant à l'approbation du conseil de surveillance du fonds.

Salarié quittant l'entreprise

Lorsqu'un adhérent quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif qui indique outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ou transférés avec indication des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles, et l'identité et adresse du teneur de registre auprès duquel le bénéficiaire à un compte.

Il lui est en outre demandé de préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyées les sommes qui lui sont dues.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction et/ou l'organisme gestionnaire en temps utile.

Enfin, il est à rappeler que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les avoirs détenus dans le cadre du présent plan dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

ART. 9

Le présent plan d'épargne est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans les conditions prévues par la réglementation.

Il est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

❑ En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à ....., le .....
Le chef d'entreprise

❑ Fait à ....., le .....
Pour l'organisation syndicale
Le chef d'entreprise

❑ Fait à ....., le .....
Pour le comité social et économique
Le chef d'entreprise

❑ Fait à ....., le .....
Pour le personnel en cas de référendum
Le chef d'entreprise

En ..... exemplaires

SECTION 28

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD :

Pour les entreprises n'ayant jamais recouru au dispositif de l'activité partielle longue durée, les demandes de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative pourront être effectuées jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Le bénéfice du dispositif APLD pourra leur être accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

1.2. Pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD et qui souhaiteraient y recourir à nouveau et celles qui y recourent actuellement :

Cette période de référence démarrera le premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD et qui souhaiteraient y recourir à nouveau, ainsi que les entreprises recourant actuellement au dispositif de l'APLD, pourront bénéficier de l'allongement de la durée de bénéfice de l'APLD jusqu'à 36 mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs à la condition toutefois de modifier au préalable, la durée mentionnée dans leur document unilatéral les éléments de diagnostic à l'appui desquels est exprimée leur demande, le tout, dans le respect de l'article 6 de l'accord du 28 octobre 2020.

1.3. Ces modifications pourront dans ce cas, même être apportées au-delà du 31 décembre 2022, à la condition d'intervenir avant le terme indiqué dans les documents unilatéraux initiaux.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres dispositions de l'accord du 28 octobre 2020 portant sur le contenu du document unilatéral élaboré par l'employeur, les modalités de réduction de la durée du travail, les engagements sur l'emploi et les modalités de suivi.

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel. (1)

Le bénéfice du dispositif est accordé aux entreprises dans les limites respectivement énoncées par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, à savoir :
– sur une période maximale de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs – chaque demande de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative ne pourra excéder 6 mois ;
– et à la condition d'avoir déposé une demande avant le 31 décembre 2022 inclus pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD ;
– *ou, pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD ou y recourant actuellement, à la condition d'avoir modifié leur document unilatéral avant son terme et déposé une demande, même au-delà du 31 décembre 2022.* (2)

Cet avenant pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. (3)

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.

La dénonciation du présent avenant avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires. (4)

Le présent avenant fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant, à l'exception de celles couvertes par un accord collectif sur ce même thème, quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de 50 salariés ne recourant 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 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait 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 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait 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 contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 13 septembre 2022 - art. 1)

ART.

Dans un contexte sanitaire, géopolitique et économique incertain en raison notamment du conflit en Ukraine, le gouvernement a décidé de prolonger la période de bénéfice du dispositif d'APLD.

En effet, le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 permet aux entreprises de prolonger de 12 mois, le bénéfice de l'APLD.

Ainsi, à compter du 9 avril 2022, les entreprises sont autorisées à recourir à l'APLD jusqu'à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Pour mémoire, l'accord initial du 28 octobre 2020 prévoyait la possibilité de recourir à l'APLD pour une durée de bénéfice de 12 mois sur une période de référence de 24 mois.

Toutefois, pour assurer l'effectivité de cette prolongation, il convient de modifier l'accord du 28 octobre 2020 dans le sens du décret 2022-508 du 8 avril 2022, pour tenir compte de cette prolongation jusqu'à une durée maximale de bénéfice de l'APLD de trente-six mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 reporte au 31 décembre 2022, la date jusqu'à laquelle les entreprises pourront déposer leur première demande de recours à l'APLD.

Elle autorise en revanche les entreprises à modifier avant leur terme, leurs documents unilatéraux – en tant que de besoin – après cette date, tout en restant dans les limites du dispositif.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie se sont réunis pour aborder l'opportunité de prolonger les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée, telles que définies dans les cadre et limite de l'accord du 28 octobre 2020, au regard de la situation et des perspectives économiques des industries de leurs secteurs respectifs.

Il s'avère que les industries des secteurs de la maroquinerie et de l'industrie des cuirs et peaux souhaitent permettre aux entreprises de leurs secteurs de pouvoir prolonger la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée si leur situation le nécessite.

S'agissant des industries du secteur de la maroquinerie, des incertitudes au regard de la guerre en Ukraine comme les fermetures répétitives de régions ou villes chinoises suite à l'épidémie de Covid 19 qui persiste ont des répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de produits de maroquinerie française. Ces deux évènements entraînent un coup de frein sérieux au développement de l'export. Ils impactent fortement le prix de l'énergie, le coût des matières premières et celui des transports auxquels sont confrontées les entreprises.

S'agissant du secteur de la tannerie mégisserie, le recours à l'activité partielle durant l'année 2020 a été très significatif (66 %).

Les difficultés d'approvisionnement en peaux brutes et en produits chimiques demeurent présentes. En outre, les coûts ont tous augmenté significativement.

Ces hausses sont ressenties à tous les niveaux, via :
– le coût de l'énergie consommée en process qui a doublé ;
– les transports répercutés par la chaîne logistique, y compris le coût des emballages (+ 20 % début 2022) ;
– le coût des produits chimiques de base ou de chimie fine (déjà + 5 à 30 % selon les fournisseurs) ;
– les multiples indexations des salaires à l'inflation.

Ces hausses ont un impact direct sur la rentabilité des entreprises.

Tous les tanneurs mégissiers ne sont pas parvenus à répercuter ces hausses dans leurs prix de vente et le cas échéant, cela a pu et/ou va se traduire – en réaction – par des baisses voire des annulations de commandes ou des demandes de décalage de livraison qui entraînent une baisse du niveau d'activité et d'emploi.

Face à ce constat, le dispositif d'activité partielle de longue durée, couplé notamment à la convention relance industrie pourrait permettre d'éviter une plus grande dégradation de la situation économique de nos entreprises qui pourrait entraîner des licenciements voire des dépôts de bilan.

Depuis le début de l'année 2022, une entreprise a fait l'objet d'une liquidation judiciaire sans période d'observation et une autre connaît de grosses difficultés qui pourraient à terme, voir sa situation se dégrader.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie estiment opportun de pouvoir faire bénéficier aux industries de leurs secteurs respectifs, les prolongations de la période d'activité partielle prévue par le décret 2022-508 du 8 avril 2022 et du délai pour solliciter l'APLD prévu par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022.

Le présent avenant s'applique aux secteurs d'activité suivants : industries de la maroquinerie, ganterie de peau et industrie des cuirs et peaux de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005 [étendue par arrêté du 12 juin 2006 JORF 23 juin 2006 – Champ d'application fusionné avec celui de la convention collective nationale de la ganterie de peau (IDCC 354) par arrêté ministériel du 28 avril 2017, avec celui de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) et avec celui de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) par arrêté ministériel du 23 janvier 2019], représentés par les signataires de l'accord initial du 28 octobre 2020.

À défaut de document respectant les exigences du présent avenant et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

SECTION 29

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique en France à l'ensemble des industries visées par l'accord initial.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

• Formation dans le secteur de la maroquinerie

Sont concernées par le présent avenant les formations suivantes :
– les formations dans les processus techniques de la maroquinerie adaptées aux exigences nouvelles des donneurs d'ordre dans le cadre de la réindustrialisation de certaines fabrications de composants, travaux de piqûre, préparation, cousu main, finition, assemblage… ;
– le perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications ;
– le développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels ;
– les formations préparant à l'obtention de certifications en cours de création ou renouvellement dans l'attente de leur inscription au RNCP ;
– les formations dans le cadre de l'AFEST (l'OPCO 2i propose aux entreprises des secteurs de la chaussure, couture, cuirs et peaux, habillement, maroquinerie, textile, caoutchouc, la mise en œuvre de parcours sur mesure visant à adapter et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de formation initiale ou continue dans le cadre du PIC).

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur deux ans, la formation d'environ 4 500 salariés dans une cinquantaine d'entreprises sur leur temps de travail ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail.

La durée des formations par salarié devrait varier entre 80 et 400 heures selon les entreprises.

• Formation dans le secteur industrie des cuirs et peaux

Les formations décrites dans l'accord initial présentent toujours un intérêt pour faire face à la situation que connaissent les industries susvisées.

À ces formations, il faut rajouter celles portant sur le perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications et le développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels ainsi que les formations préparant à l'obtention des 2 nouveaux CQP dans l'attente de l'inscription au RNCP et l'expérimentation « capitaliser et expérimenter la transmission des savoirs (AFEST) » mise en œuvre par l'OPCO 2i.

a) Formations de l'accord initial

Il est nécessaire de prévoir sur deux années supplémentaires, la formation d'environ 150 salariés sur le temps de travail, ou avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, étant entendu que sur la période antérieure 184 stagiaires ont été formés grâce au budget mesures d'urgence, ce qui dépasse les prévisions de 150 stagiaires fixées dans l'accord initial.

À titre indicatif, le coût salarial horaire moyen oscille entre 18 euros et 28 euros, selon la catégorie professionnelle concernée qui va de l'ouvrier aux techniciens et agent de maîtrise et aux cadres.

Il convient d'octroyer un budget complémentaire au titre des mesures d'urgence de l'ordre de 700 000 euros pour 150 salariés environ, au titre de 2023 et 2024.

Le but fixé par l'accord initial a été atteint puisque 74 % des formations suivies ont été concernés par des formations cuirs et peaux.

b) Formations préparant à l'obtention des 2 nouveaux CQP

Le coût pédagogique de chacune de ces formations a été estimé à 6 000 euros environ par salarié auquel il convient d'ajouter la prise en compte du coût-salaire chargé.

À titre indicatif, le coût salarial horaire moyen oscille entre 18 euros et 28 euros, selon la catégorie professionnelle concernée qui va de l'ouvrier aux techniciens et 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 cohortes de ces 2 CQP est de l'ordre de 750 000 euros pour environ 60 salariés formés sur la période.

c) Budget expérimentation « capitaliser et expérimenter la transmission des savoirs (AFEST) »

Dans le cadre du PIC, l'OPCO2i propose aux entreprises des secteurs de la chaussure, couture, cuirs et peaux, habillement, maroquinerie, textile, caoutchouc, la mise en œuvre de parcours sur mesure visant à adapter et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de formation initiale ou continue.

Toutefois, si le financement du coût pédagogique de ce dispositif est assuré par l'OPCO 2i, le coût-salaire reste à la charge des entreprises.

Les entreprises du secteur de l'industrie des cuirs et peaux comprennent une proportion significative de salariés peu formés qu'il conviendrait d'accompagner financièrement dans le cadre de formation interne ou d'AFEST au titre des mesures d'urgence.

Pour rappel, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 80 % du nombre d'entreprises du secteur.

Au total, le budget nécessaire pour assurer le complément coût-salaire de ces parcours est de l'ordre de 10 000 euros au profit de 6 entreprises environ sur la période allant de juin à décembre 2022.

Au final, pour l'ensemble des formations sus-évoquées, un budget d'1,5 million d'euros est souhaité sur la période 2022 à 2024, répartis comme suit :
550 000 euros en 2022, 750 000 euros en 2023, 200 000 euros en 2024.

ART. 3

• Modalités dans le secteur de la maroquinerie :

– Actions de formation sur le temps de travail

Suite à l'enquête menée par la Fédération française de la maroquinerie auprès d'entreprises de la branche, l'ensemble des formations nécessaires notamment au développement du digital et à la réindustrialisation concernant le retour en France notamment de la fabrication des bandoulières, poignées et accessoires métalliques des produits de maroquinerie, dont les sacs femmes est à ce jour évalué à 3 millions d'euros pour la durée de l'avenant.

Ce montant prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2nd classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 100 € par jour. Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

– Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Un accord de branche relatif au dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable a été signé le 28 octobre 2020 pour les industries de la maroquinerie.

• Modalités dans le secteur industrie des cuirs et peaux :

– Actions de formation sur le temps de travail

Les dispositions de l'accord initial sont reprises à l'identique.

– Recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou du développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

ART. 4

De la même manière que dans l'accord initial, la CPPNI de la branche de la maroquinerie continuera d'organiser, en lien avec l'OPCO 2i, une évaluation semestrielle de l'impact de cet avenant sur le recours des entreprises aux actions de formations.

L'évaluation de l'application de l'accord initial a été faite par l'OPCO 2i et est jointe en annexe.

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée de deux ans à compter du 1er octobre 2022.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.

La négociation de l'avenant s'est faite après convocation de toutes les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives dans la branche de la maroquinerie.

Un accord portant sur la mise en œuvre de mesures urgentes a été conclu le 14 octobre 2020 pour une durée de deux ans à compter de sa signature et a été étendu par voie d'arrêté pris en date du 5 février 2021.

Dans le présent avenant, il est convenu de désigner cet accord par le terme « accord initial ».

• Secteur de la maroquinerie

S'agissant du secteur des industries de la maroquinerie, des incertitudes au regard de la guerre en Ukraine comme les fermetures répétitives de régions ou villes chinoises suite à l'épidémie de Covid-19 qui persiste ont des répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de produits de maroquinerie française. Ces deux événements entraînent un coup de frein sérieux au développement de l'export. Ils impactent fortement le prix de l'énergie, le coût des matières premières et celui des transports auxquels sont confrontées les entreprises.

Il est donc nécessaire de poursuivre l'adaptation en cours des dispositifs de fabrication des produits de maroquinerie dans les entreprises. Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter afin de :
– maintenir l'attractivité des métiers de la maroquinerie ;
– défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
– aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production dans le cadre d'une réindustrialisation de production en France ;
– favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche de la maroquinerie.

Ces objectifs se traduisent essentiellement par :
– l'intégration dans les entreprises de l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques ;
– une nouvelle interaction avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels ;
– la réindustrialisation en France des accessoires des produits de maroquinerie tels que poignées, bandoulières qui nécessitent des formations nouvelles spécifiques.

• Secteur industrie des cuirs et peaux

Si les commandes repartent après la période de crise Covid-19, il n'en demeure pas moins que la situation décrite dans l'accord initial reste similairement tendue, pour les raisons évoquées auxquelles s'ajoutent depuis peu, les effets de la crise russo-ukrainienne sur les approvisionnements, et nonobstant les effets des mesures d'urgences prises au cours des deux dernières années.

En outre, le secteur reste toujours confronté à la difficulté à trouver du personnel alors que près de la moitié de sa population est vieillissante et devra être remplacée dans les toutes prochaines années.

En dernier lieu, l'indice du Commodity Research Bureau (CRB), composé de 19 matières premières, a augmenté d'environ 30 %, l'indice de la FAO, qui suit l'évolution du prix des biens alimentaires de base, a augmenté de 18 %, le prix du baril de pétrole est passé bien au-delà des 110 USD.

Ces hausses, les tanneurs mégissiers les ressentent à tous les niveaux, via :
– le coût de l'énergie consommée en process qui a doublé ;
– les transports répercutés par la chaîne logistique, y compris le coût des emballages (+ 20 % début 2022) ;
– le coût des produits chimiques de base ou de chimie fine (déjà + 5 à 30 % selon les fournisseurs) ;
– l'indexation des salaires qui s'annonce importante en France ;
– le prix des peaux brutes et ce malgré une demande chinoise encore très atone du fait de la crise Covid dans certaines régions de Chine.

L'accord initial prévoyait pour les secteurs de la maroquinerie et de l'industrie des cuirs et peaux, une liste de formation éligibles au financement tant du coût pédagogique que du coût salarial.

Dans le secteur des industries de la maroquinerie, les entreprises ont utilisé le dispositif des mesures d'urgence à hauteur de 2 314 000 euros au 1er juillet 2022.82 entreprises ont bénéficié d'au moins 1 financement et 1 605 stagiaires ont bénéficié d'une action de formation.

Ces fonds leur ont permis de répondre aux objectifs propres à l'accord initial. Face aux incertitudes visées supra, il apparaît opportun de prolonger les aides accordées dans le cadre des mesures d'urgence car des besoins en formation sont encore très présents.

Dans le secteur industrie des cuirs et peaux, les entreprises ont saisi l'importance du dispositif des « mesures d'urgence » pour assurer les transformations nécessaires et assurer leur pérennité (345 K€ dépensés en 2021 sur un budget de 350 K€ accordé pour l'année).

De nombreuses demandes de validation de formations ont d'ores et déjà été enregistrées pour 2022 pour un budget total avoisinant 95 000 euros.

Il convient de continuer d'accompagner ces entreprises pour les prochaines années d'autant plus que ce secteur est confronté à une absence de formation initiale hormis pour les ingénieurs.

Par ailleurs, les entreprises du secteur sont confrontées à une pénurie de main d'œuvre et à des métiers en tension, notamment ceux de directeurs de production, responsable de maintenance et dans les métiers de coloristes, finissage, tannage, rivière pour lesquels les entreprises ont déjà manifesté un intérêt pressant pour la création de 2 certificats de qualification professionnelle (CQP).

C'est la raison pour laquelle il avait été envisagé leur création dans le cadre du processus simplifié de l'appel à projets de France Compétence visant compléter la liste des métiers en particulière évolution ou en émergence pour l'année 2022.

Or, ces 2 CQP n'ont pas été retenus par France Compétence.

Le besoin étant toujours d'actualité et les difficultés de recrutement étant toujours présentes, il a été décidé de poursuivre la création de ces 2 CQP dans les conditions habituelles ; le CQP « coloriste-finissage » à horizon juin 2022 et le CQP « tannage-rivière » pour 2023.

La création de ces 2 CQP va donc s'étaler dans le temps et nécessiter de réaliser 2 cohortes avant le dépôt au RNCP, qui les rendra ensuite éligibles aux mesures de financements classiques.

Dans cette attente et compte tenu du caractère impératif de la création de ces 2 CQP pour les entreprises et les salariés, il convient de prévoir leur financement dans le cadre des mesures d'urgence.

Dans ces conditions, tenant compte d'une part des contraintes du secteur des industries de la maroquinerie et d'autre part des contraintes du secteur de l'industrie des cuirs et peaux, les parties signataires sont conduites à devoir prolonger et modifier l'accord initial dans les termes ci-dessous :

ART.

Annexe 1
Bilan de l'application de l'accord « Mesures d'urgence » du 14 octobre 2020

Industries de la maroquinerie

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220036_0000_0003.pdf/BOCC

ART.

Annexe 2
Bilan de l'application de l'accord « Mesures d'urgence » du 14 octobre 2020

Industrie des cuirs et peaux

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220036_0000_0003.pdf/BOCC

SECTION 30

Avenant : Avenant du 16 novembre 2022 à l'accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique en France à l'ensemble des industries du secteur des cuirs et peaux.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART. 2

Il n'est pas autrement dérogé aux dispositions de l'avenant du 27 mai 2020.

Les dispositions de l'article 5 notamment, relatives aux enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences conservent toute leur acuité.

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

ART.

Annexe 2 bis

Liste des certifications du secteur industrie des cuirs et peaux (IDCC n° 207).

Annule et remplace l'annexe 2 de l'accord du 27 mai 2020.

1. Formations Cœur de Métier et métiers stratégiques

CQPI agent logistique (1).
CQPI conducteur d'équipements industriels (1).
CQP coordinateur d'équipe (1).
CQP opérateur qualité (1).
CQP agent (e) de production en tannerie-mégisserie spécialisé (e) corroyage ou finissage (1).
Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquinerie) (1).
Titre professionnel agent magasinier : fiche N° 1852 RNCP code NSF : 311t (1).
BTS négociation relation client (1).
BTS management des équipes commerciales (1).
Titre professionnel technicien (ne) supérieur (e) en automatique et informatique industrielle – RNCP 1876 (1).
Titre professionnel technicien supérieur méthodes produit process – RNCP 34149 (1).
CQP opérateur/ trice en maintenance industrielle – RNCP 36376.
CQP technicien de la qualité – RNCP 34177.
CPQ animateur d'équipe (en cours de dépôt).
Titre professionnel conducteur d'installations et de machines automatisées – RNCP 184 – TP 00212 – code NFS 200 u.
Titre professionnel préparateur de commandes en entrepôt-code NSF : 311u – RNCP 34860.

Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Manager un projet » – RNCP 5367 (2).

2. Favoriser la transmission et la préservation des savoir-faire

CQP expert métier en sauvegarde de savoir (1).
CQP expert métier en transmission de savoir-faire (1).
CQP formateur interne en entreprise (1).
CQP tuteur en entreprise (1).

3. Compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension

CQP agent (e) de production en tannerie-mégisserie spécialisé (e) corroyage ou finissage (1).
Titre professionnel agent de fabrication industrielle – Code NSF 251u (1).
CQPI technicien en maintenance industrielle (1).
Titre professionnel technicien de production industrielle – RNCP 34146.
Bac pro maintenance des équipements industriels – RNCP P3632.
Bac pro maintenance des systèmes de productions connectés inscrit droit carif 110281.

4. Adaptation au développement rapide du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes

TOSA WORD RS 5784 (2).

TOSA VBA RS 5792 (2).

TOSA Powerpoint RS 5786 (2).

TOSA Outlook RS 5786 (2).

TOSA Indesign RS 5793 (2).

TOSA Illustrations RS 5791 (2).

TOSA Digcomp RS 6062 (2).

TOSA Acess RS 5754 (2).

TOSA Excel RS 5252 (2).

TOSA Photoshop RS 5787 (2).

Master mention informatique insc droit carif 105773 (2).
Master management des systèmes d'information (fiche nationale) – RNCP 34044.

5. Former les collaborateurs aux techniques RH et gestion

Titre professionnel « Gestionnaire de paie » (1).
BTS assistant de gestion PME PMI (1).
Diplôme de « Contrôleur de gestion » RNCP code NSF 314r (1).

6. Répondre aux enjeux environnementaux

Titre professionnel technicien (ne) en maintenance industrielle : code certifinfo N° 25301 – Fiche n° 211 RNCP (1).
DUT Chimie (1).
Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon (1).

Licence professionnelle mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement – inscrit droit carif 103459 (2).
Manager des risques industriels – RNCP 16643.
Master qualité hygiène sécurité – inscrit de droit carif 105901.

7. Permettre à des personnes peu qualifiées de sécuriser leurs parcours professionnels ou de développer leur employabilité

Certification CléA (1).
Certification CléA numérique (1).

(1) Certifications étendues par arrêté du 6 novembre 2020.

(2) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

ART.

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 faisait mention en annexes, des certifications éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance (annexe 1 : pour la maroquinerie, annexe 2 : pour les cuirs et peaux, annexe 3 : pour la cordonnerie).

Cet accord prévoyait que ces listes pouvaient être revues sur demandes d'une des CPNEFP et que les CQP/CQPI/diplôme de la branche créés postérieurement à sa signature s'intègreront 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 davantage de lisibilité, il convient d'établir dans une « Annexe 2 bis », la liste mise à jour des certifications éligibles à la reconversion ou à la promotion 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 :
– certaines certifications actives figurant dans l'annexe 2 ont été exclues 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 formations cœurs de métiers et métiers stratégiques ;
– à des compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension ;
– à des formations d'adaptation nécessaires au développement rapide du numérique et à la sécurité des systèmes ;
– à de enjeux environnementaux ;
– enfin, certains CQPI obsolètes au moment du dépôt de l'accord Pro-A ont été redéposés au RNCP lors de la refonte en domaines de compétences et sont soit déjà enregistrés, soit en cours d'enregistrement (ce qui n'empêche plus dorénavant dans ce dernier cas, de pouvoir les intégrer à un accord Pro-A, la DGEFP ayant modifié sa doctrine sur le sujet) ont été ajoutés. C'est notamment le cas du CQP opérateur(trice) enmMaintenance Industrielle et du CQP technicien de la qualité qui figuraient sur les listes de notre secteur antérieures à la réforme de la formation.

SECTION 31

Avenant : Avenant n° 1 du 16 novembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Cette annexe est complétée selon les indications suivantes :
– article 2 : après « ❑ Trois exercices sociaux », il est ajouté « ❑ Quatre exercices sociaux » et « ❑ Cinq exercices sociaux » ;
– article 3 : le dernier alinéa est complété par « Il en est de même pour le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. » ;
– article 4.2 : après « tel qu'il est défini par la loi » il est ajouté « c'est-à-dire tel qu'il est imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. » ;
– article 5 : à l'alinéa 4 « et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent » est supprimé ;
– article 6 : l'alinéa 1er est ainsi complété « Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail ».

ART. 2

Les précisions suivantes sont apportées :
– à l'article 2, le 3e alinéa est complété par « Il en est de même pour le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. » ;
– à l'article 4.2, l'alinéa 2 est ainsi complété « Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs. » ;
– à l'article 5, l'alinéa 1er est ainsi complété « Lorsque le versement au salarié ou l'affection de ses droits à participation à un plan d'épargne salarial sont effectués au-delà du 5e mois suivant l'exercice de calcul, les articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du code du travail disposent respectivement du versement d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. » ;
– l'article 7 est complété par un 4e alinéa ainsi rédigé : « À défaut d'une demande de versement immédiat ou d'un choix d'affectation explicite du bénéficiaire, sa quote-part de participation dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail est affectée pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), s'il a été mis en place dans l'entreprise et pour l'autre moitié dans les conditions prévues à l'accord. »

ART. 3

Cette annexe est complétée de la façon suivante :
– le dernier alinéa de l'article 3 est complété ainsi « Il en est de même du partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. » ;
– à l'article 5, aux alinéas 2,3 et 4 « au minimum » est supprimé ;
– l'article 5 est complété par un nouvel alinéa ainsi rédigé : « Conformément aux articles L. 3332-11 et R. 3332-8 du code du travail, les versements effectués annuellement par l'entreprise ne peuvent excéder 8 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. »

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par l'article 6 alinéa 2 de l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale qu'il complète.

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

L'accord du 6 décembre 2021 qu'il complète comporte des clauses permettant aux entreprises de moins de 50 salariés d'adhérer au(x) dispositif(s) de la branche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation en matière d'épargne salariale s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent avenant.

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition. Le présent avenant sera déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément du présent avenant afin d'obtenir également l'extension et l'agrément de l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale.

ART.

L'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale a fait 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 proroger le délai de la procédure d'agrément et a formulé plusieurs observations.

Après examen de celles-ci, les parties conviennent ce qui suit.

SECTION 32

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de l'industrie des cuirs et peaux défini par le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux révisée le 6 juin 2018, enregistrée sous l'IDCC n° 207, qu'il s'agisse de tanneries ou de mégisseries.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes, l'accord de branche prime de manière générale sur l'accord d'entreprise dans les thèmes suivants :
– salaires minima ;
– classifications ;
– mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
– mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
– garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
– durée du travail (certaines mesures seulement) ;
– CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
– CDI de chantier ;
– égalité professionnelle hommes/femmes ;
– période d'essai (conditions et durées de renouvellement) ;
– transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire ;
– deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
– rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

ART. 2

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent accord porte sur les thèmes suivants :
– définitions des ouvriers correspondant à l'article 12 « Clauses communes » « Catégories professionnelles » – modifié ;
– classification des ouvriers correspondant à l'annexe II « Classification des emplois » convention collective nationale du 6 octobre 1956 » modifiée ;
– classification et rémunération des employés correspondant à l'article 5, annexe I : avenant relatif aux employés ;
– classification des employés correspondant à l'avenant « Classification des employés » – modifié ;
– classification et rémunération des techniciens et agents de maîtrise correspondant à l'article 6, annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ;
– classification des techniciens et agents de maîtrise correspondant à l'avenant « Classification des techniciens et agents de maîtrise » du 27 octobre 1975 – modifié ;
– définitions des ingénieurs et cadres correspondant à l'article 3, annexe III : avenant relatif aux cadres ;
– classification des ingénieurs et cadres correspondant à l'accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie ;
– clauses communes – Rémunération correspondant à l'article 13 « Clauses communes » – modifié.

ART. 4

1. Ouvriers

Définitions des ouvriers (F/H)

On entend par ouvrier spécialisé : l'ouvrier qui, sans avoir une connaissance générale du métier, sans apprentissage particulier ni enseignement professionnel, participe à la fabrication par un emploi permanent qui exige des connaissances acquises par une pratique suffisante du métier.

Relèveront également de cette catégorie professionnelle, le personnel de gardiennage ainsi que le personnel d'entretien.

On entend par ouvrier qualifié : l'ouvrier ayant la connaissance générale de son métier, acquise soit par une longue pratique, soit par un apprentissage ou un enseignement professionnel pouvant être sanctionné par un diplôme et/ou une certification professionnelle qui satisfait dans l'exercice de son métier aux nécessités de la fabrication de la maison qui l'emploie.

On entend par ouvrier hautement qualifié : l'ouvrier qui ayant au moins la formation et les connaissances de l'ouvrier spécialisé est chargé soit d'un cycle complexe de tâches, de travaux, de niveau élevé. Il doit être capable, d'adapter ou de combiner des ensembles d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des anomalies ou des pannes et de choisir les remèdes à y apporter.

Pour faciliter l'interprétation de ces définitions, base de la classification, il est ajouté en annexe des nomenclatures précisant quels sont les travailleurs qui composent chacune des catégories ci-dessus.

Tout emploi ne figurant pas expressément dans la classification figurant ci-dessous sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera compétente pour étudier toutes demandes de modification ou d'adjonction aux nomenclatures.

Si des erreurs de classification étaient reconnues par la suite, elles seraient examinées de bonne foi par les parties contractantes.

Classification des ouvriers (F/H)

Les qualifications de « manœuvre » et de « manœuvre spécialisé » (MS) ont été supprimées des définitions de la catégorie professionnelle des ouvriers, lors de la révision de la convention collective intervenue le 6 juin 2018, pour correspondre à la grille de salaire, mais n'ont pas été remplacées.

Correspondant aux 1res qualifications de la classification ouvrier, le présent accord les remplace par « ouvrier/opérateur de manutention » pour les métiers de la tannerie et par « ouvrier mégissier » pour les métiers de la mégisserie, étant entendu que tout emploi ne figurant pas expressément ci-dessous sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

Le présent accord abroge les dispositions relatives aux cuirs industriels et trépointes et aux gants de protection qui sont devenues sans objet.

Secteur cuirs verts

1° Tannerie

A. Ouvrier/opérateur de manutention et de salage :

Simple manutention avec comptage des pièces.
Qualification : OS 1.

Rognage, ébarbage et parfente.
Qualification : OS 1.

Marquage avec composition de numéro.
Qualification : OS 1.

B. Crouponnage en poils :

Crouponnage simple sans adaptation peau par peau du tracé de coupe.
Qualification : OS 2.

Avec triage et orientation, réception triage crouponnage.
Qualification : OQ.

C. Crouponneur-orienteur sur cuir en poil :

Effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.
Qualification : 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 composition de numéro.
Qualification : OS 1.

B. Conducteur machine (exécute le nettoyage quotidien et le graissage de sa machine) :

Écharnage, égraminage, baissage, enchaucenage, décrassage et ébourrage.
Qualification : OS 1.

Réglage sommaire en cours de travail.
Qualification : OS 2.

C. Préparateur et peseur :

Alimente en eau et produits : cuves, coudreuses et foulons à partir d'une fiche d'instructions.
Qualification : OS 2.

D. Refendage tripes :

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 tripes :

(Crouponnage simple sans adaptation) :
Qualification : OS 2.

F. Triage en tripes :

(Avec triage, classement et orientation ; oriente les peaux vers les différents articles en fonction des critères spécifiques des produits finis) :
Qualification : OQ.

G. Contrôle en tripes :

(Selon critères sommaires mesurables) :
Qualification : OS 2.

Secteur tannage

A. Ouvrier/opérateur de manutention :

Entrée et sortie de foulons, établissage sur tannage, manœuvre de basserie, parfente, aide-préparateur tannage, confit et picklage.
Qualification : OS 1.

Avec établissage.
Qualification : OS 1.

B. Préparateur :

Responsable des pesages, préparation et distribution des produits.
Qualification : OS 2.

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour le tannage végétal simple ou combiné.
Qualification : OQ.

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour les tannages autres que le tannage végétal.
Qualification : OHQ.

C. Conducteur de basserie :
Qualification : OQ.

Coucheur de fosse.
Qualification : OS 2.

Secteur dérayage

A. Essorage :

Sur machine à tables.
Qualification : OS 1.

Sur machine à cylindre.
Qualification : OS 1.

Avec réglage sommaire en cours de travail.
Qualification : OS 1.

Sur machine à cylindre avec réglage.
Qualification : OS 1.

B. Triage sur bleu :

Contrôleur avec critère simple de mesure.
Qualification : OS 1.

Avec critère de jugement.
Qualification : OS 2.

Triage avec orientation 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 assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.
Qualification : OHQ.

D. Dérayage :

Dérayage automatique sur machine grande largeur, veaux, bandes entières, nécessitant reprise sur machine petite largeur.
Qualification : OS 2.

Dérayage automatique sur machine petite et grande largeur, veaux et bandes entières (l'ouvrier a l'initiative du réglage permanent de sa machine et assume le contrôle d'épaisseur).
Qualification : OQ.

Sur machine non automatique.
Qualification : OQ.

E. Buteur et contre-écharneur machine :
Qualification : OS 2.

F. Échantillonnage croûtes sur bleu :
Qualification : OS 1.

G. Déridage et mise au vent sur machine à cylindre :
Qualification : OS 1.

H. Lisseur machine, cuir à semelle :
Qualification : OS 1.

Lisseur et reteneur main pour le processus complet.
Qualification : OQ.

Blanchisseur (machine vieux modèle).
Qualification : OS 2.

Secteur teinture nourriture

A. ouvrier/opérateur de manutention : (entrée et sortie de sèche tunnel ou sèche fixe).
Qualification : OS 1.

B. Préparateur peseur (passerelle) :
Qualification : QS 2.

Peseur-teinture.
Qualification : OQ.

Responsable de la totalité des opérations y compris du versement des produits aux heures prévues.
Qualification : OHQ.

C. Metteur en huile et en suif à la main :
Qualification : OS 1.

D. Sèche sur glace (pasting) :

Décolleur et laveur.
Qualification : OS 1.

Plaqueur.
Qualification : OS 2.

E. Sèche sous vide :

Sans étirage.
Qualification : OS 1.

Avec étirage.
Qualification : OS 2.

Secteur finissage

A. Mise en sciure et trempette :
Qualification : OS 1.

B. Ouvrier/opérateur de manutention
Qualification : OS 1.

C. Approvisionneur répartiteur services finissage :
Qualification : OS 1.

D. Palisson mâchoires sur programme imposé :
Qualification : OS 2.

Veaux et vachettes (assume complètement l'opération).
Qualification : OQ.

Palisson molissa.
Engageur débordeur.
Qualification : OS 1.

Engageur débordeur (avec positionnement de l'indice).
Qualification : OS 1.

Repassage sur palisson veaux.
Qualification : OS 1.

E. Ponceur main avec flexible :
Qualification : OQ.

Sans réglage.
Qualification : OS 1.

Avec réglage.
Qualification : OS 2.

Ponceur meuleur.
Qualification : OS 2.

Brossage : débordeur engageur.
Qualification : OS 1.

Velours : effleurage et meulage veaux.
Qualification : OQ.

F. Triage demi-fini :

Simple selon critère sommaire.
Qualification : OS 1.

Classement et orientation.
Qualification : OQ.

G. Cadrages à pinces :
Qualification : OS 2.

Échantillonnage croûtes.
Qualification : OS 1.

Échantillonnage vachettes.
Qualification : OS 1.

Échantillonnage veaux.
Qualification : OS 2.

Trieur flueren choix et force sur bleu et semi-fini, responsable du contrôle qualificatif.
Qualification : OHQ.

H. Cuisine :

Coloriste (recherche et réalisation et mise au point de la nuance sur machine) répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.
Qualification : OHQ.

Préparateur cuisinier.
Qualification : OS 2.

I. Flancheur main veaux et vachettes sur table :
Qualification : OS 2.

Dégageur machine.
Qualification : OS 1.

Engageur conducteur de machine.
Qualification : OS 2.

Egaliseur main sur tapis (machine automatique).
Qualification : OS 1.

J. Pistoletteur main (simple) :
Qualification : OS 1.

Prépare ses produits et règle son pistolet.
Qualification : OQ.

Pistolet automatique :

Engageur débordeur.
Qualification : OS 1.

Conducteur de pistolet automatique.
Qualification : OS 2.

Régleur, détermine le nombre de passages.
Qualification : OQ.

K. Presses :

Approvisionnement.
Qualification : OS 1.

Automatiques et Altera, sans réglage.
Qualification : OS 1.

Conducteur de presse avec changement de tapis.
Qualification : OS 2.

L. Repassage finiflex et liégeage :
Qualification : OS 1.

Sur vachettes.
Qualification : OS 1.

Sur vachettes avec réglage.
Qualification : OS 2.

Sur veaux.
Qualification : OS 2.

Sur veaux avec réglage.
Qualification : OQ.

M. Glaceur machine :
Qualification : OS 1.

Cylindreur machine.
Qualification : OS 1.

Buteur machine.
Qualification : OS 1.

N. Lissage veaux :
Qualification : OS 1.

Lissage en premier.
Qualification : OS 2.

Lissage en fini.
Qualification : OQ.

O. Repassage main en fini :
Qualification : OS 1.

P. Mesurage :

Engageur.
Qualification : OS 1.

Débordeur.
Qualification : OS 1.

Electronique (Metram).
Qualification : OS 1.

Secteur manutention mécanique

Cariste.

Conducteur simple (sans moteur).
Qualification : OS 1.

Chargé de la réparation des peaux ou de la tenue d'un stock ou cariste routeur tenant à jour des fiches de travail.
Qualification : OQ.

Conducteur simple (à moteur).
Qualification : OS 2.

Secteur magasin

A. Emballeur :
Qualification : OS 1.

Emballeur préparateur d'expédition établissant les bordereaux.
Qualification : OS 1.

B. Trieur :

Classeur préparateur commande.
Qualification : OQ.

Simple (triage en fini).
Qualification : OS 2.

Crouponneur-orienteur sur cuirs en poil :

Effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.
Qualification : OHQ.

Scieur-régleur :
Assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.
Qualification : OHQ.

Trieur :
Trieur fleur en choix et force sur bleu ou semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.
Qualification : OHQ.

Coloriste :
Répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.
Qualification : OHQ.

2° Mégisserie

A. Ouvrier mégissier (OS 1) :
Accrocheur, décrocheur (n'ayant pas la responsabilité de sèche).
Délainage à la main, sans triage.
Ébarbage simple de peaux tannées (sèches et humides).
Manutentionnaire en brut : déballage, comptage, pesage.
Manutentionnaire en rivière : tannage, teinture.
Mise sur chevalet.
Mise en humide.
Rognage pattes, tête, queue sur peaux brutes (sèches et humides).
Serveur de machine (sans responsabilité de machines ni de l'opération que cette machine effectue).

B. Ouvrier spécialisé (OS 1) :
Accrocheur, décrocheur, ayant responsabilité de la sèche.
Cardage mouton.
Délainage sur machine.
Délainage à la main, avec triage.
Ébarbeur, metteur en forme des peaux.
Écharnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe sans réglage de machine.
Enchaucenage à la main.
Finiflex.
Lissage au rouleau.
Lunetteuse (Mercier).
Mesureur responsable sur machine à goupelles ou électronique.
Meulage de nettoyage, sur meule ou machine à cylindre.
Mise au vent.
Mouillage pour lustrage.
Machine à imprimer Altéra.
Palisson hydraulique Dress ou Schoedel.
Peluche à main.
Pigmenteur main.
Rognage en rivière sur chevalet, avec décrassage.
Rouleteuse.
Sabrage sur machine.
Séchoir sous vide ou glace.
Trieur en poil (réception sommaire).

C. Ouvrier spécialisé (OS 2) :
Cadrage «ganterie».
Dérayage avec butée.
Écharnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe, avec réglage de machine.
Rasage peaux de mouton.
Teinture brosse diazo noir sur chrome.
Veloutage sur tannage ferme.
Mise au vent, avec réglage de machine.

D. Ouvrier qualifié (OQ.) :
Classeur pour mise en teinture ganterie.
Classeur de peaux finies.
Chagrinage à la main.
Chef scieur régleur en tripe ou en sec (réglage de la machine avec changement de lame).
Chef scieur régleur de laine en humide (réglage de la machine avec changement de lame).
Coloriste.
Conducteur de machine à dégraisser au solvant.
Dérayage sans butée.
Étireur, débordeur, coupeur, dépeceur de peaux de chamois.
Lissage sur tambour, fautre ganterie.
Lustrage sur peaux lainées.
Meulage fin, chair ou fleur, façon ganterie, velours ou double face, sur meule ou machine à cylindre.
Palissonneur à main sur lame verticale.
Ponçage ganterie en humide.
Parage main à la lunette.
Préparateur-conducteur de machine à pigmenter.
Préparateur-pistoletteur à la main.
Receveur en poil (réception complète).
Trieur de laines par finesse.
Teinturier brosse, couleur et autre sur stain.

2. Employés

Classification et rémunération des employés

Les employés sont classés dans les emplois définis dans la classification ci-dessous, compte tenu de leur fonction et de la qualité professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux classifications et coefficients.

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

Classification des employés (F/H)

Formalités

Employés qualifiés de service commercial, technique ou d'exportation : employés assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, sont chargés, sous les ordres ou d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien soit les opérations commerciales afférentes à un ou plusieurs produits, à l'achat ou à la vente avec agents, clients, fournisseurs d'usines, les opérations relatives aux approvisionnements, aux opérations de douane, aux expéditions etc., suivant les cas, rédigent la correspondance ou la font rédiger. Dans les établissements importants, ces employés peuvent n'effectuer que certaines de ces opérations, à condition que leur tâche comporte la même part d'initiative et de responsabilité.
Coefficient : 185.

Employés qualifiés de service administratif ou contentieux : employés remplissant exclusivement, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.
Coefficient : 185.

Dactylographes débutants : employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui ne sont pas en mesure d'effectuer dans les conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée. Sténodactylographes deuxième degré. – Employées capables de 100 mots-sténo, 40 mots-minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.
Coefficient : 185.

Secrétaires de direction : collaborateurs immédiats d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service, préparent et réunissent les éléments de leur travail.
Coefficient : 185.

Employés de comptabilité : agents exécutants, dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable, tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.
Coefficient : 175.

Mécanographes comptables : employés travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l'aide-comptable de livres.
Coefficient : 175.

Comptables industriels : traduisant en comptabilité les opérations industrielles (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les prix de revient et donnant tous renseignements sur les prix de revient aux différents stades de la fabrication.
Coefficient : 185.

Comptables commerciaux : traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les composent, les assemblent pour pouvoir en tirer : prix de revient, balances, bilan, statistiques, prévision de trésorerie.
Coefficient : 185.

Aides-caissiers : agents, chargés en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, d'un chef de service ou du patron.
Coefficient : 175.

Caissiers comptables : ayant la responsabilité des espèces en caisse. Encaissant et effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, effectuant toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes.
Coefficient : 200.

Comptables deuxième édition : doivent faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.
Coefficient : 212.

Pour certains postes, le taux hiérarchique devra être complété en fonction de la valeur du Smic. Les chiffres s'entendent pour la zone O et doivent subir les abattements de zone réglementaire.

3. Techniciens. Agents de maîtrise

Classification et rémunération des techniciens et agents de maîtrise (F/H)

Les techniciens et agents de maîtrise seront classés dans les emplois correspondant aux classifications et coefficients définis ci-dessous, en tenant compte de leur qualification professionnelle.

L'ancienneté dans la fonction qu'ils exercent donnera lieu à un supplément de rémunération inclus ou dissocié des appointements et calculé sur les minima de leur catégorie.

Les modalités pratiques d'application seront définies par entreprise.

Classification des techniciens et agents de maîtrise (F/H)

On entend par agents de maîtrise, techniciens et assimilés les agents ayant d'une façon permanente une responsabilité de commandement et de surveillance du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Les catégories types des agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classées en cinq échelons :
– 1er échelon : coefficient 205 ;
– 2e échelon : coefficient 225 ;
– 3e échelon : coefficient 250 ;
– 4e échelon : coefficient 275 ;
– 5e échelon : coefficient 295.

Agents de maîtrise

Les postes d'agents de maîtrise, conformément aux échelons généraux précités, sont définis comme suit :

a) 1er échelon :
Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer des travaux simples.

b) 2e échelon :
Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer sous sa responsabilité des travaux exécutés partiellement par des ouvriers qualifiés.

c) 3e, 4e et 5e échelons (définition générale) :
Un agent de maîtrise professionnel est généralement sous les ordres d'un agent des cadres des échelons supérieurs, soit d'un employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter par des ouvriers les travaux qui lui sont confiés. Il assure le respect des temps, la qualité du travail et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il peut être éventuellement chargé d'établir tous les documents d'ordre ou les remaniements nécessaires pour la bonne exécution du travail, tels que fiches, bons de travail, bons de sortie, etc.

c 1) 3e échelon :
Agent de maîtrise répondant à la définition générale sous les ordres directs soit de l'employeur, soit d'un ingénieur, soit d'un agent des cadres supérieurs, faisant exécuter les travaux relevant d'une seule phase de la fabrication.

c 2) 4e échelon :
Agent de maîtrise répondant à la définition générale, notamment en ce qui concerne les responsabilités, les initiatives, l'autorité et les connaissances requises pour la bonne exécution du travail dont il a la responsabilité.

c 3) 5e échelon :
Agent de maîtrise répondant à la définition générale, ayant une formation professionnelle étendue, le sens des responsabilités et des initiatives, l'autorité et les capacités intellectuelles requises pour la bonne tenue des documents et le rendement.

L'agent de maîtrise 5e échelon pourra diriger une seule phase de fabrication si l'essentiel du travail qu'il dirige est exécuté par des ouvriers qualifiés et s'il a un effectif de trente-cinq ouvriers au moins sous ses ordres.

Agents d'entretien

Agents de maîtrise des 2e, 3e, 4e et 5e échelons correspondant aux définitions des mêmes échelons que ceux des agents de maîtrise de fabrication.

Techniciens et assimilés

Les techniciens et assimilés sont classés par référence aux échelons prévus à la définition générale des techniciens et agents de maîtrise.

1. Techniciens

a) Technicien peau brute (échelon 3) :
Technicien ayant la connaissance de la peau brute, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci sans négociation avec le fournisseur.

b) Technicien peau brute (échelon 5) :
Technicien ayant la connaissance générale et approfondie de la peau brute, de ses origines et de ses provenances, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci.

c) Chimiste contrôleur (échelon 2) :
Technicien ayant des connaissances générales de physique et chimie, effectue des analyses courantes et les tests physiques. Procède à des contrôles simples. N'intervient pas directement dans la fabrication.

d) Chimiste contrôleur (échelon 3) :
Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie.

N'intervient pas directement dans la fabrication, effectue des analyses des produits utilisés.

e) Chimiste contrôleur (échelon 4) :
Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie. N'intervient pas directement dans la fabrication ; effectue des analyses des produits utilisés. Assure le contrôle des opérations de la fabrication et des produits fabriqués.

f) Technicien opérations humides (échelon 3) :
Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

g) Technicien opérations humides (échelon 4) :
Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

h) Technicien opérations de finissage (échelon 3) :
Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

i) Technicien opérations de finissage (échelon 4) :
Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

j) Technicien de planning (échelon 2) :
Met en place les programmes donnés par l'ordonnancement, les remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule les besoins nécessaires en personnel et ou en matières.

k) Technicien de planning (échelon 3) :
Elabore les programmes qu'il remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule l'ensemble des besoins nécessaires à cette exécution.

l) Chronométreur analyseur (échelon 3) :
Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux.
Effectue tout contrôle de travail.

m) Chronométreur analyseur (échelon 4) :
Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux. Effectue tout contrôle de travail et la recherche des améliorations à apporter aux différents postes. Assure les mises en place sous la responsabilité d'un supérieur.

n) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :
Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

o) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :
Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction de critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité.

p) Classeur commissionnaire en fini (échelon 4) :
Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

Nota : La mention commissionnaire implique une notion de responsabilité et de connaissances de la clientèle qui dépasse le cadre normal des attributions des trieurs en fini ouvriers qualifiés.

2. Catégories assimilés

Les collaborateurs administratifs et commerciaux n'appartenant pas aux cadres supérieurs ayant autorité sur des employés administratifs ou commerciaux, ainsi que les techniciens qui, sans exercer de commandement, assument des responsabilités équivalentes, seront classés dans les échelons fixés pour les agents de maîtrise.

Les agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles, leurs emplois définis seront affectés de coefficients hiérarchiques qui leur seront propres.

4. Ingénieurs et cadres

Définition des ingénieurs et cadres administratifs et commerciaux (F/H)

Les ingénieurs et cadres répondent et correspondent aux conditions définies dans la classification professionnelle figurant ci-dessous et correspondant à l'arrêté ministériel du 31 janvier 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries des cuirs et peaux et en général les salariés reconnus tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947. En sont exclus les collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la convention collective de retraite et ne bénéficiant de ladite convention qu'en vertu des articles 4 bis ou 36.

Classification des ingénieurs et cadres administratifs et commerciaux (F/H)

Position I

Débutants

a) Ingénieurs diplômés.

b) Collaborateurs débutants engagés pour occuper des fonctions de cadres industriels et commerciaux et titulaires de l'un des diplômes suivants : école des hautes études commerciales, école libre des sciences politiques, école supérieure de commerce reconnue par l'État, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

Position II

Ingénieurs et collaborateurs assimilés

Techniciens ayant acquis par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Ne figurant dans cette position que les agents ne se trouvant plus dans la position de débutants et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III.

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

Exemples :

Ingénieur d'études

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de service ; il a à effectuer :
– soit des recherches en vue de la fabrication de produits nouveaux ou de nouveaux procédés de fabrication de produits anciens ;
– soit des recherches de méthodes nouvelles de contrôle, d'analyse ou d'essais ;
– soit de suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches sans qu'il soit normalement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services ;
– soit à procéder à des études relatives à un matériel nouveau et à des installations nouvelles.

Ingénieur de laboratoire

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de laboratoire ou d'un cadre supérieur. Il est chargé de l'exécution des essais de contrôle et de recherches ordinaires sur les fabrications de produits résultant de leur traitement.

Ingénieur de technicité générale

Technicien ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise et qui, du fait de la faible importance de celle-ci, assume la responsabilité de la partie technique et parfois de la partie commerciale. De ce fait, il est amené à exercer simultanément plusieurs fois des fonctions définies dans la position II.

Position II bis

Cadre unique

Technicien qui, ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise, est souvent appelé à remplacer le chef d'entreprise pendant ses absences. Assure la fabrication depuis la réception des matières premières jusqu'à leur transformation définitive, embauche et licencie le personnel, reçoit, le cas échéant, les clients avec lesquels il effectue des ventes ou les fournisseurs ; a souvent la responsabilité des espèces en caisse.

Chef d'atelier

Cadre ayant des connaissances techniques étendues, assurant dans les entreprises de petite importance la responsabilité de toute la fabrication sous la direction effective du chef d'entreprise ou éventuellement par délégation de celui-ci.

Le coefficient du poste est fixé à 330.

Position III

Cadres et assimilés

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas dans leurs fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Cette position comprend trois classes (A, B, C).

Étant donné la diversité de structure des entreprises, la classification des cadres dans cette position sera adaptée à l'intérieur de chacune de ces classes.

Exemples : chef de bureau de comptabilité, chef d'atelier principal de fabrication, chef du service d'études, chef du service achats, chef de service commercial, chef de fabrication.

Positions supérieures

Chefs de départements et au-delà

Elles comprennent des cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Coefficients

Les positions types visées ci-dessus pourront être subdivisées en échelons affectés d'un coefficient d'appointements minima qui leur soit propre.

Position I

21 à 25 ans :
Coefficient : 250 + 10 % = 275.

25 à 26 ans :
Coefficient : 270 + 10 % = 297.

26 à 27 ans :
Coefficient : 290 + 10 % = 319.

27 à 28 ans :
Coefficient : 310 + 10 % = 341.

Après 28 ans :
Coefficient : 330 + 10 % = 363.

Position II

À défaut de promotion au choix leur accordant les avantages au moins égaux, les collaborateurs dont les appointements auront été, pendant trois années consécutives, établis au coefficient 330, ne pourront, passé ce délai, être rémunérés à des appointements inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 360.

Ces appointements ne pourront être inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 376 après une nouvelle période de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement et du coefficient 393 après une seconde période de cinq ans consécutive à la précédente.

Position II bis

Un coefficient unique est affecté à cette position, soit 363 (330 + 10 %).

Position III

Coefficient :
Classe A : 400 + 10 % = 440.

Coefficient :
Classe B : 500 + 10 % = 550.

Coefficient :
Classe C : 600 + 10 % = 660.

Positions supérieures

Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements devront être au moins supérieurs de 10 p. 100 à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à conditions égales d'ancienneté.

2. Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Clauses communes. Rémunération

A. Le taux des salaires minima à appliquer aux différentes catégories de salariés est défini par l'avenant salaire.

Concernant le personnel « ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés selon une grille comprenant un taux horaire et un salaire mensualisé.

Les salaires bruts mensualisés sont calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Concernant les personnels « employés », « techniciens et agents de maîtrise » et « cadres », les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Les salaires minima et la classification prévue à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

B. À titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses dans lesquelles des travaux sont exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

C. Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Cette pause ne sera pas rémunérée. En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de pause doit être traité comme tel, sans qu'il soit possible de déroger à cette règle (cf. code du travail art. L. 3121-2).

Le cas échéant, les temps de pause définis par accord collectif d'entreprise ou d'établissement priment sur l'accord de branche (cf. code du travail art. L. 3121-17).

E. En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre 22 heures et 5 heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie. Cette majoration s'applique exclusivement à la catégorie des ouvriers.

F. La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

ART.

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail ci-après (1), cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le conseil constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l'industrie des cuirs et peaux et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles.

En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 29 mars 2023, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives aux catégories professionnelles, classifications et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, contenues 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, certaines stipulations faisaient référence à des stipulations qui n'ont plus lieu d'être soit parce qu'elles ne s'appliquent déjà plus soit parce qu'elles n'ont plus vocation à s'appliquer.

C'est la raison pour laquelle les parties ont souhaité – par souci de lisibilité des dispositions reprises – les supprimer ou y apporter les précisions requises.

Dans ce cas, les libellés des articles ou avenants concernés apparaissent 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 relevant le 1er coefficient employé.

Ce nouveau coefficient s'appliquera dès la prochaine négociation sur les salaires qui suivra 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 champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article. À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant n° 64 S du 14 janvier 2015 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2015

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Concernant le personnel ouvrier, rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels au 1er janvier 2015 sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensualisé
OS1	135	9,66	1 465,13
OS2	143	9,80	1 486,37
OQ	155	10,17	1 542,48
OHQ	170	10,90	1 653,20

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

ART. 2

Concernant les personnels employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres, le point mensuel est fixé à 8,75 € à compter du 1er janvier 2015. Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

ART. 3

Article 13, alinéa F, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux :
« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

ART. 4

Egalité salariale : salaires des femmes (art. 27 bis de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux) :
« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	au 1er janvier 2017	
		Taux horaire	Salaire brut mensualisé
OS1	135	9,81	1 488
OS2	143	9,95	1 509
OQ	155	10,32	1 566
OHQ	170	11,06	1 678

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

ART. 2

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 8,88 €, à compter du 1er janvier 2017.
Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

ART. 3

« 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. »

ART. 4

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »
À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.
À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018

Source officielle Légifrance

ART.

Comme suite à la réunion paritaire nationale cuirs et peaux, qui s'est tenue le mardi 16 janvier 2018 au 122, rue de Provence, 75008 Paris, l'organisation patronale fédération française de la tannerie-mégisserie, d'une part, et les organisations syndicales, ci-dessous, signataires, d'autre part, ont convenu ce qui suit :

ART. 1er

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	au 1er janvier 2018	
		Taux horaire	Salaire brut mensualisé
OS1	135	9,93	1 506,30
OS2	143	10,07	1 527,80
OQ	155	10,45	1 584,61
OHQ	170	11,20	1 698,23

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

ART. 2

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 8,99 €, à compter du 1er janvier 2018.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

ART. 3

« 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. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017, qui restreint le champ des salaires minima hiérarchiques et autorise l'entreprise à déroger aux salaires minima hiérarchiques si l'accord d'entreprise prévoit des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

ART. 4

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans tes mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1er janvier 2018, dès sa signature. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

SECTION 36

Avenant salaires : Avenant n° 69 S du 27 janvier 2020 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1er janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	Au 1er janvier 2020	
		Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	10,21 €	1 548,67 €
OS2	143	10,35 €	1 570,18 €
OQ	155	10,75 €	1 630,10 €
OHQ	170	11,52 €	1 746,87 €

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

ART. 2

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 9,24 euros, à compter du 1er janvier 2020.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

ART. 3

« 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. »

ART. 4

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima son comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1er janvier 2020, dès sa signature.

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant n° 70 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima et la valeur du point au 1er janvier 2021

Source officielle Légifrance

ART.

Comme suite à la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie, qui s'est tenue le lundi 25 janvier 2021 dans les locaux de la fédération de la maroquinerie au 122, rue de Provence, 75008 Paris, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales du grand champ ont été conviées, l'organisation patronale fédération française tannerie mégisserie, d'une part, et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

ART. 1er

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

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 effectivement travaillées.

ART. 2

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens & agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 9,33 €, à compter du 1er janvier 2021.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

ART. 3

« 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. »

ART. 4

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement ».

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1er janvier 2021, dès sa signature.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

SECTION 38

Avenant salaires : Avenant n° 71 S du 18 janvier 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Source officielle Légifrance

ART.

Comme suite à la réunion de la CPPNI sectorielle industrie des cuirs et peaux de la branche maroquinerie, qui s'est tenue le jeudi 13 janvier 2022 dans les locaux de la fédération de la tannerie mégisserie au 122, rue de Provence, 75008 Paris, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales du grand champ ont été conviées par le président de la commission mixte paritaire, l'organisation patronale fédération française tannerie mégisserie, d'une part et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

ART. 1er

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros)

Catégories	Coefficients	Au 1er janvier 2022	
		Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	10,63	1 612,22
OS2	143	10,77	1 633,45
OQ	155	11,20	1 698,67
OHQ	170	12,00	1 820,00

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

ART. 2

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 9,59 euros, à compter du 1er janvier 2022.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures / semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

ART. 3

« 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. »

ART. 4

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement ».

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1er janvier 2022, dès sa signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires minima du secteur industrie des cuirs et peaux dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du Smic, si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135, dans le courant de l'année 2022.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

SECTION 39

Avenant salaires : Avenant n° 72 S du 9 juin 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégories	Coefficients	Au 1er mai 2022	
		Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	10,91	1 654,94
OS2	143	11,06	1 676,74
OQ	155	11,50	1 743,68
OHQ	170	12,32	1 868,23

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,6 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

ART. 2

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 9,84 euros, à compter du 1er mai 2022.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

ART. 3

« 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. »

ART. 4

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement ».

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1er mai 2022, dès sa signature.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires minima du secteur industrie des cuirs et peaux dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du Smic, si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135, dans le courant de l'année 2022. (1)

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2241-10 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
(Arrêté du 3 octobre 2022 - art. 1)

SECTION 40

Avenant salaires : Avenant 73 S du 22 septembre 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégories	Coefficients	Au 1er août 2022	
		Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	11,13	1 688,04
OS2	143	11,28	1 710,27
OQ	155	11,73	1 778,56
OHQ	170	12,42	1 883,18

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

ART. 2

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 9,92 euros, à compter du 1er août 2022.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

ART. 3

Article 13, alinéa F de la CCN industrie des cuirs et peaux :

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

ART. 4

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1er août 2022, dès sa signature.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du coefficient 135 du secteur industrie des cuirs et peaux, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

SECTION 41

Avenant salaires : Avenant n° 74 du 10 février 2023 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Concernant le personnel « Ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégories	Coefficients	Au 1er janvier 2023	
		Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	11,35	1 721,80
OS2	143	11,50	1 744,47
OQ	155	11,95	1 812,35
OHQ	170	12,64	1 917,07

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

ART. 2

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et «Cadres», le point mensuel est fixé à 10,10 euros, à compter du 1er janvier 2023.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures / semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

ART. 3

Une recommandation patronale portera sur le salaire minimum des employés, coefficient 170, dans l'attente de négociations sur la détermination de la valeur du point de la catégorie des employés.

Cette négociation sera engagée avant la fin du 1er trimestre 2023.

ART. 4

« 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. »

ART. 5

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur au jour qui suit son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du coefficient 135 du secteur industrie des cuirs et peaux, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).