

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005. Etendue par arrêté du 12 juin 2006 JORF 23 juin 2006.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2528

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005. Etendue par arrêté du 12 juin 2006 JORF 23 juin 2006.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 18 février 2026 relatif aux salaires minima à partir du 1er janvier 2026 dans les entreprises des industries cuirs et peaux

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635109

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635109

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 00:22

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.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 17 (1)	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article	•

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Avenant : Accord du 9 septembre 2005 relatif aux classifications des salariés *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

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

Article *

Article *

Article *

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

Article 5 *

Avenant : Accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I) *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article *

Avenant : Accord du 27 mai 2020 relatif à l'entretien professionnel *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

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 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 : Accord du 13 octobre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)	•
Article 1er	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 2	•
Article	•
Avenant : Accord du 8 décembre 2025 relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (secteur i	
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•
Avenant : Avenant n° 2 du 18 février 2026 à l'accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires	•
Article	•
Avenant salaires : Accord du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020	•
Article	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005. Etendue par arrêté du 12 juin 2006 JORF 23 juin 2006.

ART.

42

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

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

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

Des accords peuvent compléter la convention collective.

43

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

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

17 (1)

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

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.

17 (1)

Les employeurs doivent faire connaître leurs besoins de personnel à l'Agence nationale pour l'emploi ou à d'autres organismes.

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

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

Tout salarié recevra de l'employeur, au moment de l'embauche, la notification écrite de la durée de la période d'essai s'il y a lieu, du lieu de travail, de l'emploi qu'il va occuper, des conditions de rémunération détaillées s'il y a lieu, de la catégorie professionnelle, du niveau et de l'échelon correspondant (2).

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 135-7 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

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

18

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

ART.
19

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
20

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

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

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

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

- repos facultatif de maternité prévu par l'article 22 de la présente convention ;
- résiliation suivie de réintégration selon l'[article L. 122-28 du code du travail](#).

ART.
21

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

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

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

ART.
22

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
23

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

ART.
24

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

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

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

ART.
25

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

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

ART.
26

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

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

De plus, il portera :

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

ART.
27

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

ART.
28

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
29

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

- décès d'un frère, ou beau-frère, d'une soeur, ou belle-soeur : 2 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;

Sans conditions d'ancienneté :

- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;
- mariage du salarié : 5 jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un parent ou beau-parent : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour.

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

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

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999, en vertu desquelles les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail sont applicables aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et, d'autre part, de l'article L.122-45 du code du travail, qui interdit toute discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de la situation de famille (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, aux termes desquelles aucune condition d'ancienneté n'est prévue pour bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence en cas de décès du conjoint ou d'un enfant (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

ART.
30

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

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

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

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

Critères de classification des ouvriers

NIVEAU : I.

DEFINITION du niveau : Exécution d'opérations simples.

AUTONOMIE : Pas de degré minimum requis.

RESPONSABILITE : Limitée à des vérifications simples.

FORMATION de base : Aucun niveau minimum requis.

TEMPS d'adaptation : De quelques heures.

NIVEAU : II.

DEFINITION du niveau : Exécution de travaux qualifiés.

AUTONOMIE : Limitée.

RESPONSABILITE : Prise d'initiatives dans l'exécution.

FORMATION de base : Au minimum CAP, BEP ou niveau équivalent.

TEMPS d'adaptation : Pouvant aller jusqu'à 8 semaines.

NIVEAU : III.

DEFINITION du niveau : Exécution de travaux très qualifiés.

AUTONOMIE : Elargie.

RESPONSABILITE : Qualité des résultats obtenus.

FORMATION de base : Au minimum BP ou niveau équivalent.

TEMPS d'adaptation : Pouvant aller jusqu'à 4 mois.

Critères de classification des employés

Critères de classification des employés

NIVEAU : I.

DEFINITION du niveau : Exécution d'opérations simples.

AUTONOMIE : Pas de degré minimum requis.

RESPONSABILITE : Limitée à des vérifications simples.

FORMATION de base : Aucun niveau minimum requis.

TEMPS d'adaptation : De quelques heures.

NIVEAU : II.

DEFINITION du niveau : Exécution de travaux qualifiés.

AUTONOMIE : Limitée.

RESPONSABILITE : Prise d'initiatives dans l'exécution.

FORMATION de base : Au minimum CAP, BEP ou niveau équivalent.

TEMPS d'adaptation : Pouvant aller jusqu'à 8 semaines.

NIVEAU : III.

DEFINITION du niveau : Exécution de travaux très qualifiés.

AUTONOMIE : Elargie.

RESPONSABILITE : Qualité des résultats obtenus.

FORMATION de base : Au minimum BP ou niveau équivalent.

TEMPS d'adaptation : Pouvant aller jusqu'à 4 mois.

Critères de classification des techniciens et agents de maîtrise

NIVEAU : III

DEFINITION du niveau : Exécution de travaux très qualifiés. Conduite de travaux.

AUTONOMIE : Elargie.

RESPONSABILITE : Qualité des résultats obtenus.

FORMATION de base : BTS, DUT ou niveau équivalent.

TEMPS d'adaptation : Pouvant aller jusqu'à 4 mois.

NIVEAU : IV

DEFINITION du niveau : Participation à la définition des programmes.

Réalisation des objectifs

AUTONOMIE : Très élargie.

RESPONSABILITE : Partagée en matière de gestion.

FORMATION de base : BTS, DUT ou niveau équivalent.

TEMPS d'adaptation :

NIVEAU : V

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

AUTONOMIE : Grande.

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

FORMATION de base : BTS, DUT ou niveau équivalent

TEMPS d'adaptation :

Critères de classification des cadres

NIVEAU : IV

DEFINITION du niveau : Participation à la définition des programmes et des objectifs.

AUTONOMIE : Très élargie par délégation.

RESPONSABILITE : Partagée en matière de gestion. FORMATION de base : Ingénieur ou cadre diplômé.

NIVEAU : V

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

AUTONOMIE : Grande.

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

FORMATION de base : Ingénieur, cadre diplômé ou niveau équivalent.

NIVEAU : VI

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

AUTONOMIE : Très grande.

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

FORMATION de base : Ingénieur ou cadre de très grande expérience.

ART. 32 Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche et dans les entreprises ayant *plus de 50 salariés et* (1) un délégué syndical. Dans le cadre de la négociation de branche, dans les 15 jours précédant la première réunion, un rapport de branche sera adressé aux organisations syndicales.

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

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au premier alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

ART. 33 Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle* (1).

La grille de salaire est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise (2).

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

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

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au principe " à travail égal, salaire égal " résultant des articles L. 133-5 (4, d) et L. 136-2 (8) du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail aux termes desquelles, en matière, notamment, de salaires minima et de classifications, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant, dans un sens moins favorable aux salariés, à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

ART. 34 Pour les entreprises qui ont un mécanisme lié à l'ancienneté, la présente CCN en respect de l'article 7 ne saurait ni le réduire ni le faire disparaître. Il est considéré comme un avantage individuel acquis.

ART. 35 Sont considérés comme jeunes salariés les salariés mineurs de 18 ans.

Ces jeunes salariés doivent être classés selon la convention collective.

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

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

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

ART. 3 Des annexes fixent les conditions particulières applicables aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

ART. 4 Les rapports entre les entreprises et leur VRP sont régis par les [articles L. 751-1 et suivants du code du travail](#) ainsi que par l'accord interprofessionnel du 3 octobre 1975 rendu applicable aux industries de la maroquinerie par l'arrêté du 5 octobre 1983.

ART. 5 En cas de contestation devant les tribunaux sur la question de savoir si l'entreprise est bien adhérente au signataire de la présente convention, l'organisation patronale s'engage à justifier de l'affiliation ou de la non-affiliation de ladite partie.

ART. Durée

6

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

Dénonciation

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

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

Révision

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

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

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

ART.

7

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

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

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

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/ marine ;
- attaché-case, pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures en cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montres ;
- cartables, sacs d'écolier ;
- étuis chéquier ;
- 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'écolier ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

NOTA

Par [arrêté ministériel du 28 avril 2017](#) 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 la ganterie de peau](#) (IDCC 354) 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.

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) et le champ d'application de la [convention collective nationale de la cordonnerie multiservice](#) (IDCC 1561) ont fusionnés 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](#)).

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

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

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

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

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

Sections syndicales et délégués syndicaux

La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national est assurée dans le cadre de l'[article L. 412-6 du code du travail](#) (1).

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

-de 50 à 999 salariés : 1 délégué syndical ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un crédit mensuel de (2) :

-15 heures pour les entreprises de 50 à 500 salariés ;

-20 heures pour les entreprises au-delà de 500 salariés,

est attribué à chaque délégué syndical.

Le contrat de travail d'un délégué syndical pourra être exceptionnellement suspendu à la demande de son organisation pour une absence justifiée pour l'exercice d'un mandat syndical de courte durée ne dépassant pas 3 mois.

Panneaux d'affichage

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

Permanents syndicaux

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical, régulièrement mandaté, il jouira-sous réserve d'avoir exercé ladite fonction pendant un minimum de 6 mois et un maximum de 3 ans, à partir du jour de son départ-d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 412-4 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 412-20 du code du travail, aux termes desquelles le crédit d'heures de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

ART. 9 Des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées après préavis d'au moins 1 semaine, sauf en cas d'urgence justifiée, au salarié devant assister en respect de l'[article L. 514-1 du code du travail](#) :

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

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

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Au cas où les salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés le temps perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans la limite de 3 représentants par organisation syndicale pour chaque réunion de ces commissions à condition qu'il ne donne pas lieu à indemnisation par ailleurs.

Les frais de transport des salariés participant à ces réunions seront pris en charge sur la base du tarif SNCF 2e classe et sur présentation des justificatifs originaux dans la limite de 8 transports par organisation syndicale et par année civile.

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

ART. 10 Les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions définies par les textes légaux et réglementaires.

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

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

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

ART. 11 Dans le respect des dispositions légales en vigueur à ce jour, dans les entreprises de plus de 50 et de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Pour les délégués titulaires, le crédit mensuel sera alors de 20 heures par mois.

ART. 12 Les délégués du personnel peuvent se faire assister au cours des réunions avec l'employeur d'un représentant d'une organisation syndicale appartenant ou non à l'entreprise.

ART. 13 Dans les entreprises comptant moins de 10 personnes, les salariés ont faculté, sur leur demande, de se faire assister pour la présentation de leurs revendications individuelles ou collectives d'un représentant syndical. Dans ce cas, ils remettront, 2 jours avant la date où ils demandent à être reçus par le chef de l'entreprise, une note exposant sommairement l'objet de leur demande, afin que celui-ci puisse l'étudier et se faire éventuellement assister par un représentant du syndicat patronal.

ART. 14 Le comité d'entreprise est formé et fonctionne conformément aux prescriptions légales et réglementaires. Chaque membre titulaire bénéficie d'un crédit mensuel de 20 heures.

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

ART.
15

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

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

La date des élections est portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage, 15 jours francs au moins à l'avance ; il est en même temps procédé à l'affichage de la liste des électeurs et éligibles (1).

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

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

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

Le bureau électoral est composé, pour chaque collège, des 2 électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents à l'ouverture et acceptants. La présidence appartient au plus ancien. Le bureau sera assisté dans toutes les opérations d'un salarié compétent.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 433-13 du code du travail, aux termes desquelles le premier tour des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise doit se placer au plus tard le 45e jour suivant celui de l'affichage (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

ART.
16

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

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

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

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

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

ART.
36

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

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

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

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

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

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

Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#).

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

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

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

Le maître d'apprentissage s'engage :

- à assurer à l'apprenti une formation pratique dans l'entreprise en coordination avec le CFA, en lui confiant des tâches ou des postes comportant l'exécution d'opérations ou de travaux conformes à la progression définie par accord avec le CFA ;

- à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il est inscrit ;

- à l'inscrire et à le faire participer aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue au contrat ;

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

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

- à accepter les contrôles des inspecteurs de l'enseignement technique *dans ces différents cas* (1).

4. L'apprenti s'engage, sous la responsabilité de ses représentants légaux, à travailler uniquement pour son employeur pendant toute la durée de son contrat et à suivre avec assiduité l'enseignement en CFA (2).

5. Au cours des 2 premiers mois d'apprentissage, la résiliation du contrat peut être prononcée par une quelconque des parties sans préavis ni indemnité.

6. Les apprentis sous contrat recevront une rémunération minimale calculée en fonction de leur âge et de la durée de leur contrat (3).

7. Sauf dérogation accordée par le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ou par arrêté interministériel, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement par les personnes ayant la qualification requise est fixé comme suit (4) :

- 2 apprentis lorsque la formation est assurée par l'employeur ;

- 1 apprenti pour chaque maître d'apprentissage.

Chacune des personnes mentionnées aux paragraphes ci-dessus peut en outre accueillir un apprenti dont la formation est prolongée pour une durée de 1 an ou plus à la suite de l'échec à l'examen préparé.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux articles [R. 119-49](#) et [R. 119-53 du code du travail](#) (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'[article R. 117-5-1 du code du travail](#) (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

(3) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'[article L. 117-10](#) et de l'article [D. 117-1 du code du travail](#) (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

(4) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'[article R. 117-1 du code du travail](#), dans sa rédaction issue du [décret n° 2005-1392 du 8 novembre 2005](#), permettant au maître d'apprentissage, qu'il soit ou non employeur, de former simultanément 2 apprentis (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

ART.
38

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, et notamment l'[article L. 230-2 du code du travail](#).

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques et pour la sécurité et la santé des salariés conformément à l'[article R. 230-1 du code du travail](#). Ce document est remis à jour tous les ans et lors de l'introduction de nouveaux produits.

Conformément à la loi, le chef d'établissement a une obligation d'organiser une formation en matière de sécurité, notamment pour les nouveaux embauchés, les travailleurs temporaires et ceux qui changent de poste en vertu de l'article L. 233-3-1 du code du travail.

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

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

ART.
39

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

Formation

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

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

Ce congé de formation est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

Si l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production, il doit notifier son refus à l'intéressé dans les 8 jours suivant la demande. Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de 6 mois.

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 18 février 2026 relatif aux salaires minima à partir du 1er janvier 2026 dans les entreprises des industries cuirs et peaux

ART.

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN « Ganterie de peau » puis celles de la CCN « Cuirs et peaux industries » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cordonnerie multiservice » avec celle de la « Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir » (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI branche maroquinerie les 21 janvier, 4 et 18 février 2026.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la branche maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la maroquinerie – ganterie de peau, pour celui de la tannerie mégisserie ainsi que pour celui de la cordonnerie multiservice, la dernière augmentation du Smic consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

ART.

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

ART.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'[article L. 2261-26 du code du travail](#) à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

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

ART.

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

ART.

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

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

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la loi, le présent accord est applicable pour le secteur des cuirs et peaux à compter du 1er janvier 2026.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du 1er niveau de la grille prévue au 1.2, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel [article L. 2241-10 du code du travail](#) pour ce secteur.

1.1. Champ d'application

Les dispositions prévues au 1.2 s'appliquent en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 15.11Z mais pas exclusivement.

1.2. Salaires

Concernant le personnel « ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi, à compter du 1er janvier 2026 :

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	12,13 €	1 839,69 €
OS2	143	12,29 €	1 863,91 €
OQ	155	12,73 €	1 930,72 €
OHQ	170	13,47 €	2 042,27 €

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

Concernant les personnels « employés », « techniciens et agents de maîtrise » et « ingénieurs et cadres », le point mensuel est fixé à 10,66 euros, à compter du 1er janvier 2026.

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

Détermination des salaires réel :

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

Les dispositions prévues au 1.2 ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels relève des entreprises.

SECTION 3

Avenant : Accord du 9 septembre 2005 relatif aux classifications des salariés

Source officielle Légifrance

ART.

Cet accord comporte 4 chapitres et 1 annexe :

- chapitre Ier : Préambule ;
- chapitre II : Présentation des classifications ;
- chapitre III : Dispositions générales ;
- chapitre IV : Structures des classifications ;
- annexe I : Lexique.

ART. Adaptation :

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

Autonomie :

part de liberté pour faire selon ses propres choix.

Consigne :

instruction précise qui doit être strictement respectée.

Contrôle :

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

Directive :

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

Documents

techniques :

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

Expérience :

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

Initiative :

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

Métier :

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

Mode opératoire :

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

Moyens à utiliser :

type de machine, type d'outillage, nature des matières premières et des accessoires.

Nature du travail :

opérations à réaliser.

Opération :

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

Ordre de succes-

sion des travaux

à réaliser :

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

Polyvalence :

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

Programme :

chronologie et durée suivant lesquelles des travaux doivent être réalisés.

Responsabilité :

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

Section :

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

Technicité :

aptitude à maîtriser les différents aspects d'un métier.

Technique :

ensemble des procédés et applications d'un métier.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.

ART.

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

ART.

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

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

ART.

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

ART.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

CLASSIFICATION DES EMPLOYES.

NIVEAU : I

DEFINITION du niveau : Exécution d'opérations simples.

AUTONOMIE :

Autonomie très limitée.

Reçoit des consignes précises fixant :

- a) le programme ;
- b) les moyens à utiliser ;
- c) la nature du travail ;
- d) le mode opératoire (process de fabrication) ;
- e) l'ordre de succession des travaux à réaliser ;
- f) les opérations de contrôle.

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

FORMATION de base : Pas de formation "éducation nationale" requise. Une première expérience professionnelle pourra favoriser une progression plus rapide.

ECHELON : 1

NATURE ET DESCRIPTION

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

ECHELON : 2

NATURE ET DESCRIPTION

Exécution d'opérations simples à la main ou à la machine selon des consignes simples et précises, avec acquisition de la connaissance du matériel et de la vérification simple de son réglage.

ECHELON : 3

NATURE ET DESCRIPTION

Capacité d'adaptation pour l'exécution de différents travaux relevant de ce niveau avec l'utilisation de documents techniques simples, si nécessaire.

NIVEAU : II

DEFINITION du niveau : Exécution de travaux qualifiés.

AUTONOMIE :

Degré d'autonomie limité.

Reçoit des consignes précises fixant :

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

Reçoit de simples directives pour :

- a) la nature du travail ;
- b) le mode opératoire.

Dispose d'une certaine autonomie concernant :

- a) l'ordre d'exécution des travaux à réaliser ;
- b) les opérations de contrôle.

RESPONSABILITE :

Prise d'initiatives dans l'exécution des travaux.

Respect des normes de vérification et de contrôle de conformité des travaux réalisés.

FORMATION de base :

Au minimum CAP-BEP de la profession ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.

ECHELON : 1

NATURE ET DESCRIPTION

Polyvalence d'activité portant sur deux ou trois postes d'une même section, dont au moins un poste de niveau II-1.

Exécution d'opérations plus complexes en qualité et en variété exigeant une expérience professionnelle.

ECHELON : 2

NATURE ET DESCRIPTION

Polyvalence d'activité au sein d'une même section ou d'un même secteur de production. Aptitude à travailler sur plusieurs machines.

ECHELON : 3

NATURE ET DESCRIPTION

Polyvalence d'activité au sein de 2 ou 3 sections ou secteurs de production. Exécution de travaux complexes nécessitant la connaissance du métier.

NIVEAU : III

DEFINITION du niveau

Exécution de travaux très qualifiés.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie élargi. Reçoit de simples directives concernant :

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

Autonomie pour :

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

RESPONSABILITE :

Contribution partielle à l'amélioration des process de fabrication.

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

Responsabilité dans l'obtention des résultats en qualité.

FORMATION de base

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

ECHELON : 1

NATURE ET DESCRIPTION

Polyvalence d'activité étendue à plus de trois secteurs de production.

Exécution de travaux très qualifiés comportant des opérations dont certaines sont particulièrement complexes et qu'il faut combiner en fonction du résultat à atteindre.

ECHELON : 2

NATURE ET DESCRIPTION

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

NIVEAU : I.

DEFINITION du niveau : Exécution d'opérations simples.

AUTONOMIE :

Autonomie très limitée.

Reçoit des consignes précises fixant :

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

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

FORMATION de base

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

ECHELON : 1

NATURE ET DESCRIPTION

Exécution de travaux et d'opérations élémentaires assimilables à celles de la vie courante.

ECHELON : 2

NATURE ET DESCRIPTION

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

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

ECHELON : 3

NATURE ET DESCRIPTION

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

NIVEAU : II.

DEFINITION du niveau :

Exécution de travaux qualifiés.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie limité.

Reçoit des consignes précises fixant :

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

Reçoit de simples directives pour :

- a) la nature du travail ;
- b) la procédure et/ou le mode opératoire ;

Dispose d'une certaine autonomie concernant :

- a) l'ordre de succession des travaux à réaliser ;
- b) les opérations de contrôle.

RESPONSABILITE :

Prise d'initiatives dans l'exécution des travaux.

Respect des normes de vérification et de contrôle de conformité des travaux réalisés.

FORMATION de base

Au minimum CAP-BEP ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.

ECHELON : 1

NATURE ET DESCRIPTION

Polyvalence d'activité dans l'exécution de travaux de nature différente dans le cadre d'une même spécialité.

Exécution d'opérations plus complexes en qualité et en variété exigeant une expérience professionnelle.

ECHELON : 2

NATURE ET DESCRIPTION

Polyvalence dans une spécialité.

Capacité à exécuter des opérations complexes et à faire face à des difficultés classiques.

ECHELON : 3

NATURE ET DESCRIPTION

Connaissance de l'ensemble des travaux requis par la spécialité et aptitude à réaliser des travaux dans des sections ou secteurs autres que ceux où il exerce habituellement sa spécialité.

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

NIVEAU : III.

DEFINITION du niveau :

Exécution de travaux très qualifiés.

AUTONOMIE

Degré d'autonomie élargi.

Reçoit de simples directives concernant :

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

Autonomie pour :

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

RESPONSABILITE :

Contribution partielle à l'amélioration des méthodes et des procédures.

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

Responsabilité dans l'obtention des résultats en qualité.

FORMATION de base

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

ECHELON : 1

NATURE ET DESCRIPTION

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

ECHELON : 2

NATURE ET DESCRIPTION

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

Participation à la mise au point de productions nouvelles.

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

NIVEAU : III.**DEFINITION du niveau :**

Exécution de travaux qualifiés.

Conduite de travaux.

AUTONOMIE :

Degré d'autonomie élargi.

Reçoit de simples directives concernant :

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

Autonomie pour :

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

RESPONSABILITE :

Contribution partielle à l'amélioration des méthodes et des procédures.

Participation à la formation du personnel ouvrier et employé.

Responsabilité dans l'obtention des résultats en qualité.

Organisation et coordination de salariés.

FORMATION de base :

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

ECHELON : 3

NATURE ET DESCRIPTION :

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

NIVEAU : IV.**DEFINITION du niveau :**

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

AUTONOMIE :

Autonomie s'élargissant progressivement par délégation d'un supérieur hiérarchique (ou directement du chef d'entreprise). **RESPONSABILITE :**

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

FORMATION de base :

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

ECHELON : 1

NATURE ET DESCRIPTION :

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

ECHELON : 2

NATURE ET DESCRIPTION :

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

ECHELON : 3

NATURE ET DESCRIPTION :

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

NIVEAU : V.

DEFINITION du niveau :

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

AUTONOMIE :

Grande autonomie.

Aptitude à la prise de nombreuses initiatives pour l'amélioration des résultats.

RESPONSABILITE :

Par délégation du niveau hiérarchique supérieur (ou directement du chef d'entreprise) partage ou assume la responsabilité complète de la gestion de son service ou domaine d'activité.

FORMATION de base :

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

ECHELON : 1

NATURE ET DESCRIPTION :

Participation à la coordination de l'activité d'ensemble d'un secteur mettant en oeuvre des techniques évolutives et/ou de nouvelles technologies.

Aptitude à la conception et à la mise en place de solutions nouvelles pour améliorer les résultats sur les plans technique et économique.

NIVEAU : IV**DEFINITION du niveau :**

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

AUTONOMIE :

Autonomie s'élargissant progressivement par délégation d'un supérieur hiérarchique (ou directement du chef d'entreprise).

RESPONSABILITE : Peut partager une responsabilité de gestion, avec ou sans responsabilité budgétaire, avec un cadre de niveau supérieur et/ou exercer un commandement sur des salariés ou groupes de salariés.

FORMATION de base : Ingénieur ou cadre diplômé ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.

ECHELON : 3**NATURE ET DESCRIPTION :**

Fonction permettant à un ingénieur ou à un cadre débutant d'acquérir une connaissance de l'entreprise, de son organisation, de ses méthodes et de ses techniques (durée de 6 mois à 1 an).

NIVEAU : V**DEFINITION du niveau :**

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

AUTONOMIE :

Grande autonomie.

Aptitude à la prise de nombreuses initiatives pour l'amélioration des résultats.

RESPONSABILITE :

Par délégation du niveau hiérarchique supérieur (ou directement du chef d'entreprise) partage ou assume la responsabilité complète de la gestion de son service ou domaine d'activité.

FORMATION de base :

Ingénieur ou cadre diplômé ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.

ECHELON : 1**NATURE ET DESCRIPTION :**

Ingénieur ou cadre mettant en oeuvre une compétence technique, commerciale, administrative, économique, financière, juridique ou sociale.

Apporte une contribution importante à la gestion d'un service ou d'un secteur d'activité de l'entreprise, ainsi qu'à la définition et à la réalisation des objectifs.

ECHELON : 2**NATURE ET DESCRIPTION :**

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

NIVEAU : VI**DEFINITION du niveau :**

Participation à la définition de la politique de l'entreprise

AUTONOMIE :

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

RESPONSABILITE :

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

FORMATION de base :

Ingénieur ou cadre diplômé ou grande expérience professionnelle.

ECHELON : 1

NATURE ET DESCRIPTION :

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

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

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

ECHELON : 2

NATURE ET DESCRIPTION :

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

ART.

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

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

Cette classification répond à la volonté des organisations signataires :

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

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

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

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

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

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

ART.

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

- ouvriers ;
- employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- cadres.

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

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

ART.

La nouvelle classification se fonde sur la technique des critères classants par la mise en oeuvre des 4 critères qui se cumulent et se conjuguent :

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

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

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

Autonomie et initiative sont deux notions indépendantes et cependant liées.

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

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

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

ART.

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

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

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

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

La filière " employés " est identiquement classée.

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

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

Ce système de classification permet ainsi :

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

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

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

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

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

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

ART.

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

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

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

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

ART.

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

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

ART.

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

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

ART.

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

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

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

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

SECTION 4

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.

ART.

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.

ART.

Le président.

SECTION 5

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

Source officielle Légifrance

ART. 5

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. Lorsque la CPPNI se réunit et statue exceptionnellement à titre de commission d'interprétation ou de conciliation, les frais de déplacement qui résultent de ces réunions seront pris en charge au-delà de la limite de huit transports par des organisations syndicales et par année civile, visée à l'article 9 de la convention collective.

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

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

ART. 2

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

Cette désignation a pour finalité d'une part :

- de satisfaire au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au [2° du II de l'article L. 6332-1-1 du code du travail](#) ;
- d'apporter une offre de services adaptés à la branche de la maroquinerie et à ses adhérents.

D'autre part, cette désignation permettra à la branche de la maroquinerie d'être intégrée à la 11e SPP qui devrait regrouper la plupart des branches issues de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et des branches participant au CSF mode luxe, ce qui maintiendra une identité commune entre ces branches.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter de la date de sa signature sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il pourra être révisé sur demande avec proposition de texte. Toute demande de révision entraînera dans les 2 mois la tenue d'une réunion pour examen de la proposition de révision. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord sera réputée caduque à l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de cette première réunion.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi avec un préavis de 3 mois.

ART. 4

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur ainsi qu'à la base nationale des accords collectifs. Il est également communiqué au secrétariat en charge de l'OPCO.

ART.

Conformément à l'[article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel et à ses textes d'application, la branche de la maroquinerie (IDCC 2528) a signé, le 19 décembre 2018, un accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences provisoirement appelé « Wellcom » sous réserve notamment :

- « de son agrément définitif au 1er avril 2019 ;
- du maintien d'une identité commune de branches issues de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et de branches participant au CSF mode luxe ;
- de pouvoir disposer des moyens permettant de poursuivre l'action commune et constructive menée au profit des entreprises et des salariés au sein de l'OPCO ainsi désigné ».

Le 23 janvier 2019, le ministère du travail a adressé aux partenaires sociaux de la branche maroquinerie un courrier leur recommandant de se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel OPCO 2i.

Le courrier du ministère du travail stipule que : « l'opérateur de compétences ainsi constitué par accord ne satisfait pas au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au 2° du II (de l'[article L. 6332-1-1 du code du travail](#)). En effet, le champ d'intervention ne présente pas de proximité en termes d'emplois, de compétences ou de niveau général des qualifications ni ne recouvre des secteurs d'activités complémentaires ».

En conséquence, et « afin de permettre un appui et une offre de services adaptés » à la branche de la maroquinerie et à ses adhérents, le ministère du travail a invité ladite branche à renégocier un nouvel accord.

La branche de la maroquinerie s'est rapprochée des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel OPCO 2i.

Elle décide donc, compte tenu des éléments exposés ci-dessus, de signer un nouvel accord de désignation de son OPCO puisque notamment l'accord du 19 décembre 2018 désignait un OPCO qui n'a pas été agréé tel que prévu initialement.

SECTION 7

Avenant : Accord du 27 mai 2020 relatif à l'entretien professionnel

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels en permettant une certaine souplesse de mise en œuvre en entreprise, afin de s'adapter aux réalités du terrain, en se saisissant d'une part de l'opportunité laissée par la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) sur la liberté de choisir son avenir professionnel de modifier notamment la périodicité des entretiens professionnels et le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les 6 ans et d'autre part par l'[ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) qui a introduit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.

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.

L'entretien professionnel concerne toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité. De même, tous les salariés ayant au minimum 2 ans d'ancienneté sont concernés par les entretiens professionnels, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat aidé...). Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui ont la qualité de salariés, ne sont pas exclus de ces dispositions, et ceci même s'ils bénéficient par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance. L'entreprise utilisatrice autrement appelée entreprise d'accueil n'a pas à réaliser l'entretien professionnel pour les salariés mis à disposition, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

Les entretiens sont réalisés par l'employeur du salarié.

A. L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ([art. L. 6315-1 du code du travail](#)).

En outre, cet entretien apporte des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) ;
- aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;
- au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est organisé au cours de l'année civile durant laquelle le salarié acquiert l'ancienneté y ouvrant droit. C'est-à-dire que l'entretien est organisé entre le 1er janvier et le 31 décembre sans avoir nécessairement lieu à la date anniversaire du contrat de travail.

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental d'éducation à temps plein ou une période d'activité à temps partiel dans le cadre de ce même congé ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de proche aidant ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical ;
- un congé de solidarité familiale.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste. Lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien l'année de l'entretien professionnel périodique, un seul entretien est réalisé.

B. Tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné au A du présent article fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il est organisé au plus tard à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, etc.) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. La progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif. La progression professionnelle comprend la progression « verticale », au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité « horizontale », qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

Un compte rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien. Une copie est remise au salarié. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'[article L. 6321-2 du code du travail](#), son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 (article L. 6315-1 du code du travail).

C. L'[ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) introduit une période transitoire pour permettre aux employeurs de s'adapter aux nouvelles règles relatives à l'entretien professionnel.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de ses obligations relatives à l'état des lieux du salarié de deux manières différentes :

- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 mars 2014 en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures rappelées au paragraphe B du présent accord ;
- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 et en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail.

À compter du 1er janvier 2021, les employeurs devront respecter les règles du code du travail issues de la loi du 5 septembre 2018.

Le présent accord introduit les modifications ci-après, dont la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) sur la liberté de choisir son avenir professionnel ouvre la possibilité à savoir :

- La périodicité des entretiens professionnels : les entreprises entrant dans le champ du présent accord auront la possibilité de tenir les entretiens professionnels selon la périodicité qui leur paraît la mieux adaptée sans que l'intervalle maximal entre deux entretiens puisse être supérieur à 3 années civiles pleines et sans que deux entretiens puissent être tenus au cours de la même année. Cette périodicité sera précisée par décision unilatérale de l'employeur.

À titre dérogatoire, pour la période allant de mars 2014 à décembre 2020, les entreprises entrant dans le champ du présent accord auront la possibilité de tenir au minimum un entretien professionnel.

- Les thèmes abordés pendant les entretiens professionnels, porteront sur :
 - les perspectives d'évolution professionnelle ou personnelle ;
 - les moyens à mettre en place pour permettre ces évolutions ;
 - en outre, il sera remis au salarié des informations, sur les sujets mentionnés au paragraphe A du présent accord.
- Le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les 6 ans devra démontrer au minimum que le salarié :
 - a bénéficié d'une action de formation, qu'elle soit obligatoire ou non obligatoire :
 - définition de l'action de formation : la définition d'une action de formation change avec la loi du 5 septembre 2018. L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut notamment être réalisée en situation de travail ou, en tout ou partie, à distance ;
 - définition de la formation obligatoire : « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires » ([art. L. 6321-2 du code du travail](#)) ;
 - définition de la formation non obligatoire : toute action de formation qui permet d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Il est précisé qu'entre notamment dans cette catégorie le CACES ;
 - a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, telle que définie au paragraphe B de l'article 3 du présent accord.

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

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

5.1. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à la date de son extension pour les entreprises non adhérentes.

5.2. Durée de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.3. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Chaque syndicat signataire ou adhérent pendant la durée du cycle de représentativité (et chaque organisation syndicale représentative au-delà) au cours duquel il est conclu peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de 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 conclues dans le respect des conditions de représentativité définies par la loi se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

5.4. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée/avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord 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.

5.5. Formalités

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

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail](#), les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou 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.

Depuis la [loi du 5 mars 2014 n° 2014-288](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, toute entreprise quels que soient sa taille et son secteur d'activité est tenue d'organiser :

- tous les 2 ans, un entretien professionnel abordant les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi, avec chacun de ses salariés quel que soit le contrat de travail. Cet entretien vient en remplacement de tous les entretiens professionnels et bilan d'étape professionnel existants ;
- et tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#), sur la liberté de choisir son avenir professionnel, a apporté des modifications et aménagements au régime des entretiens professionnels.

L'[ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#), visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a introduit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.

C'est dans ce contexte, qu'il a été convenu et arrêté ce qui suit dans le cadre d'un accord négocié en CPPNI à laquelle l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives au sein du grand champ d'application de la branche maroquinerie ont été invitées en application de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion de champs conventionnels.

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.

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

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

Cette liste est non exhaustive.

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

Secteur industrie des cuirs et peaux (IDCC 207)

Le présent accord s'applique également dans les entreprises de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, teinturerie de peaux mégies, fabricants de courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de protection et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français.

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.

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.

Le montant global d'intéressement défini à l'article 4 est réparti entre les bénéficiaires (sélectionner l'option retenue) :

☐ Proportionnellement aux salaires bruts correspondant à du temps de travail effectif ou assimilé perçus au cours de l'exercice considéré et soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Il est rappelé que, s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, des absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de toute autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

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 événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences..., ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de l'enveloppe d'intéressement est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

$$\text{(Réserve globale} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié)} / \text{Total des heures de travail ou assimilées de l'entreprise}$$

☐ Proportionnellement à 50 % des salaires bruts perçus et à 50 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

☐ Proportionnellement à 60 % des salaires bruts perçus et à 40 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

☐ Proportionnellement à 40 % des salaires bruts perçus et à 60 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

Le montant des primes individuelles ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Le montant non versé en application des règles définies au présent article sera distribué entre les salariés n'ayant pas atteint ce plafond, selon les règles prévues ci-dessus.

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 définies par le règlement de ce plan.

Chaque année, les salariés sont informés du montant des sommes attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont ils peuvent demander en tout ou partie le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours à compter de la réception de cette information, les sommes attribuées seront bloquées pendant 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.

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 événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

$$\text{Droit individuel} = (\text{RSP} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}) / \text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}$$

☐ 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'affectation 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 réglementaires en la matière.

S'il s'agit d'un document unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de révision par l'employeur doit être exercée selon les mêmes modalités de calendrier et de publicité.

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.

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.

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 réglementation. Les revenus des sommes investies dans les plans « Generali Épargne Salariale » sont automatiquement réinvestis dans ces plans.

À défaut de précision, les fonds sont affectés dans le FCPE sécurisé obligataire qui est le FCPE Generali 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.

Information collective

La mise en œuvre du plan d'épargne est suivie par le comité social et économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut de comité social et économique, par une commission ad hoc comprenant au moins un salarié.

Information individuelle

Chaque salarié est informé du contenu du présent plan d'épargne et des règlements des FCPE et SICAV par note interne et lors de l'embauche.

Chaque salarié reçoit également lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise. Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales (BDES).

Chaque adhérent reçoit annuellement copie d'un relevé indiquant les avoirs lui appartenant au titre du plan d'épargne. Cet état est envoyé par l'organisme gestionnaire. Enfin, au moins une fois par an, chaque porteur de parts reçoit pour chacun des fonds auxquels il adhère, un rapport de gestion de fonds qui fait le point sur la gestion menée au cours de l'année écoulée. Ce rapport est soumis auparavant à l'approbation du conseil de surveillance du fonds.

Salarié quittant l'entreprise

Lorsqu'un adhérent quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif qui indique outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ou transférés avec indication des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles, et l'identité et adresse du teneur de registre auprès duquel le bénéficiaire a un compte.

Il lui est en outre demandé de préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyées les sommes qui lui sont dues.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction et/ou l'organisme gestionnaire en temps utile.

Enfin, il est à rappeler que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les avoirs détenus dans le cadre du présent plan dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

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 9

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.

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'intégreront automatiquement à ces listes.

À ce jour, en ce qui concerne le secteur des cuirs et peaux, il ressort que certaines certifications doivent être retirées et d'autres ajoutées à la liste figurant à l'annexe 2 de l'accord Pro-A.

Dès lors, pour 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) en maintenance Industrielle et du CQP technicien de la qualité qui figuraient sur les listes de notre secteur antérieures à la réforme de la formation.

Avenant : Accord du 13 octobre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Secteur de l'industrie de la maroquinerie

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

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

Cette liste est non exhaustive.

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

Secteur de l'industrie des cuirs et peaux

Le présent accord s'applique en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 1511Z mais pas exclusivement.

Secteur de la cordonnerie multiservice

Le présent accord s'applique en France dans l'ensemble de la cordonnerie multiservice (codes NAF 9523Z et 9529Z). Le secteur couvre également les activités connexes souvent exercées en complément dans les cordonneries multiservice, telles que la reproduction de clés, la gravure, la fabrication de tampons, les impressions minute, l'affûtage, ainsi que tout service artisanal de proximité en lien avec l'activité principale.

ART.

3

Le document soumis à homologation peut aussi comporter des clauses sur :

- les efforts proportionnés des dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires à ceux demandés aux salariés ;
- les conditions de prise des congés payés et CPF avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi du dispositif par les organisations syndicales ;
- les actions spécifiques de maintien dans l'emploi des salariés d'au moins 57 ans.

ART.
4

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle :

- une présentation des perspectives d'activité de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe ;
- un procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, lorsqu'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Le document à faire homologuer par l'autorité administrative doit lui être transmis avant le 28 février 2026.

L'entreprise couverte par un document unilatéral homologué avant cette dernière date pourra transmettre à l'administration un avenant modificatif et obtenir le renouvellement du dispositif après le 28 février 2026.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative :

- un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et sur le respect des engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin d'assurer une activité garantissant la pérennité de l'entreprise ;
- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

ART.
5

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le salarié perçoit 70 % de son salaire horaire limité à 4,5 fois le Smic (et 100 % du salaire horaire pendant la réalisation d'actions de formation) ; l'employeur perçoit 60 % de ce salaire horaire dans la même limite avec un minimum de taux horaire pris en compte égal à 9,4 €.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le salarié perçoit 73 % de son salaire horaire limité à 4,5 fois le Smic (et 100 % du salaire horaire pendant la réalisation d'actions de formation) ; l'employeur perçoit 60 % de ce salaire horaire dans la même limite avec un minimum de taux horaire pris en compte égal à 9,4 €.

Concernant l'effectif de 50 salariés, il convient de prendre en compte le nombre de salariés (en équivalent temps plein) présents dans l'entreprise au cours du mois de la demande d'autorisation de mise en œuvre du dispositif ou de la demande de renouvellement.

En outre, s'agissant du maintien des droits pendant l'APLD rebond :

Il est rappelé que sont maintenus, au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- la validation des trimestres pris en compte pour le calcul de la retraite dans les conditions définies par la sécurité sociale ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60e heure indemnisée, dans les conditions définies par l'Agirc-Arrco. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire, en fonction des stipulations des contrats existants dans l'entreprise, conclus en application des accords de branche notamment (accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé, accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance, avenant n° 1 du 18 décembre 2024 à l'accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance) ;
- la prise en compte des heures chômées pour la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçu le salarié, s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'APLD rebond ;
- la prise en compte des périodes de recours au dispositif d'APLD rebond pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage, et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans commençant au jour de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

ART.
7

Toute demande de révision du présent accord devra s'effectuer dans les conditions définies par la loi et la convention collective.

La dénonciation du présent accord suppose un accord unanime de l'ensemble des signataires du présent accord. [\(1\)](#)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient au 1er alinéa de l'article L. 2261-9 du code du travail, lequel prévoit que seul l'accord à durée indéterminée peut être dénoncé par les parties signataires.

(Arrêté du 20 janvier 2026 - art. 1)

ART.
8

Le contenu du présent accord comporte une disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés. Celle-ci est visée à l'article 5 du présent accord.

Le secrétariat de la CPPNI est mandaté pour demander l'extension du présent accord.

L'employeur qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée rebond en application du présent accord de branche sous réserve de son extension par le ministère du travail élabore après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations du présent accord de branche et ce document doit définir les engagements pris par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Il doit comporter un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise, ses perspectives d'activité, les actions engagées et à engager pour rétablir l'activité ainsi que les besoins en développement des compétences. Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre. Le bénéfice du dispositif est accordé pendant la durée du présent accord pour une durée maximale de 6 mois renouvelable dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs. La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'[article R. 5122-26 du code du travail](#). Elle est accompagnée du document unilatéral.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

2.1. Réduction de la durée du travail

La réduction maximale de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de 35 heures hebdomadaires (ou de la durée inférieure le cas échéant).

Elle peut atteindre 50 % lorsqu'une situation économique particulière le permet, par exemple (1) :

- l'ampleur de la réduction d'activité en pourcentage par rapport au chiffre d'affaires habituel ;
- la durée de la baisse d'activité sur les mois passés ;
- la persistance de la dégradation de l'activité sur les mois à venir avec un chiffre d'affaires prévisionnel notablement inférieur au chiffre d'affaires permettant d'équilibrer les charges de l'entreprise ;
- diminution brutale et durable du chiffre d'affaires suite à la perte d'un client représentant un pourcentage significatif du chiffre d'affaires ;
- augmentation substantielle de tel ou tel coût de production amenant les clients à suspendre, reporter ou annuler des commandes.

2.2. Engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle

En application du présent accord, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement économique pour motif économique pour l'ensemble des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif.

Il est en effet rappelé que le dispositif d'APLD rebond est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ainsi, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pour les salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif. Tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond pour le périmètre concerné.

Elle peut aussi diminuer, voire suspendre le recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim.

Par ailleurs, l'entreprise devra faire figurer dans le document soumis à homologation, les actions mentionnées à l'[article L. 6313-1 du code du travail](#) qu'elle va proposer aux salariés de réaliser pendant les heures non travaillées telles que par exemple, des actions de formation :

- pour actualiser leurs compétences afin de favoriser leur adaptation au poste de travail ;
- pour développer leurs compétences afin de préserver leur employabilité pour faciliter leur maintien dans l'emploi ou pour faciliter une évolution dans l'emploi avec maintien ou non de la qualification ;
- pour préparer une mobilité professionnelle dans voire en dehors de l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise devra aussi proposer aux salariés d'effectuer, s'ils le désirent, un bilan pour analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

En dernier lieu, l'entreprise pourra proposer aux salariés de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, les engagements de l'employeur en termes de formation devront répondre aux besoins en développement de compétences qui sont indiqués dans le diagnostic figurant sur le document soumis à homologation.

À cet effet, l'employeur est invité à solliciter le délégué à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP) du ressort géographique de l'entreprise afin d'obtenir des informations sur les différents outils et dispositifs de l'État tels que la « transition collective ».

L'employeur est également invité à solliciter son opérateur de compétences (OPCO 2i) pour arrêter ces engagements et préciser les modalités de financement, telles que prévues au jour de la conclusion du présent accord, pour le « plan de développement des compétences des entreprises de – de 50 salariés » incluant le bilan de compétences, le « dispositif Pro-A », le catalogue de formation « 2i Actions clés en main », l'AFEST, le fonds social européen (non exhaustif).

L'employeur pourra être amené à financer ces actions sur les fonds propres de l'entreprise.

La mobilisation du compte personnel de formation du salarié ne pourra être valorisée que si le projet de formation est co-construit entre le salarié et l'employeur.

Pour les entreprises relevant du secteur de la maroquinerie et des industries des cuirs et peaux, le dispositif « cuir et savoir-faire » mis en place par le centre technique du cuir, permet la transmission des savoir-faire métiers sur le poste de travail.

L'employeur devra faire connaître aux salariés de manière claire et parfois individualisée, les actions de formation auxquelles ils sont éligibles ainsi que les modalités de financement qui sont proposées, par le biais, de réunions collectives d'information, d'entretien individuel avec les salariés concernés, d'affichage, etc.

2.3. Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires sur la mise en œuvre de l'accord

À l'occasion de chaque réunion de la CCPNI de la branche maroquinerie, il sera fait état du nombre de documents unilatéraux conclus en application du présent accord, pour autant que les entreprises adhérentes acceptent de communiquer cette information.

Si le délai entre 2 réunions devait dépasser 3 mois, il serait adressé cette information par message électronique via le secrétariat de la CPPNI.

2.4. Modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du document unilatéral

L'employeur informe au moins tous les 3 mois le CSE s'il existe, via un bilan sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, reprenant les engagements indiqués dans le document unilatéral.

(1) Le 2e alinéa de l'article 2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 5 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

L'application d'une réduction de l'horaire de travail majoré à 50 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat, ne sera possible qu'après autorisation expresse de l'autorité administrative après une étude au cas par cas des demandes et de la situation des entreprises concernées.

(Arrêté du 20 janvier 2026 - art. 1)

En application de l'[article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025](#) portant loi de finances pour 2025, le Journal officiel du 15 avril 2025 a publié le [décret n° 2025-338 du 14 avril 2025](#) relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Comme ils l'avaient déjà fait dans le passé par l'accord du 28 octobre 2020 pour la réduction d'activité durable, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie (IDCC 2528) entendent avec le présent accord mettre à la disposition des entreprises de la branche un outil leur permettant de recourir au nouveau dispositif créé par les textes indiqués ci-dessus et destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Situation économique de la branche

La situation économique de la branche justifiant une baisse durable d'activité est déclinable par secteur.

Secteur de l'industrie de la maroquinerie

2024 a été une année où les exportations de produits français de maroquinerie ont marqué le pas.

En effet les exportations marquent une faible augmentation en passant de 12,7 milliards d'euros en 2023 à 13 milliards d'euros en 2024 soit une hausse limitée à 2,33 % consécutive à la baisse de la Chine et de Hong-Kong – 3 %, Singapour – 50 %.

Les États-Unis progressent seulement de 4 % et le Japon performe avec une croissance de + 273 %.

La croissance des importations de produits de maroquinerie en France est à l'instar des exportations limitée à 4 % soit 4,66 milliards d'euros en 2024 contre 4,49 milliards d'euros en 2023.

Les importations en provenance de Roumanie, d'Espagne et du Portugal progressent respectivement de 36, 24, et 29 %.

Les 2 pays les plus importants en termes d'importation de produits de maroquinerie, en France la Chine et l'Italie affichent respectivement – 2 % et + 3 %.

Depuis début 2025 et jusqu'à fin mars les chiffres en maroquinerie confirment un ralentissement certain tant à l'export (croissance à 0 %) qu'à l'import – 5 %.

Secteur de l'industrie des cuirs et peaux

Les tanneries et mégisseries françaises produisent des cuirs à haute valeur ajoutée, principalement destinés au secteur du luxe (maroquinerie, chaussures, ganterie, habillement, sellerie...) mais aussi destinés aux domaines de la création, des métiers d'art et du design, et des cuirs techniques.

Certaines d'entre elles connaissent actuellement une baisse durable d'activité en raison de plusieurs facteurs, qui parfois se combinent.

Au niveau international, les conflits géopolitiques (Ukraine, Proche-Orient), les tensions commerciales USA-Chine-UE ou la hausse des droits de douane influent sur la demande mais également sur le coût des matières premières, de l'énergie, du transport...

Par ailleurs, le marché du luxe mondial connaît depuis 2024 un ralentissement post-Covid qui se poursuit, avec une baisse de la demande dans les principaux pays consommateurs (Chine, USA, Europe).

Au niveau national, l'instabilité politique et gouvernementale, le contexte de dette publique élevée et de rigueur budgétaire attendue influent sur la consommation et les prises de décisions des entreprises.

De l'autre côté du spectre, les tanneries et mégisseries françaises doivent faire face à des charges d'exploitation significativement croissantes : coût élevé de l'énergie, de l'eau (analyse et traitement), des peaux, des agents tannants ou colorants, et ce, indépendamment des investissements nécessaires pour adapter leur outil industriel en vue de l'obtention ou du renouvellement des certifications et labels recommandés, mais également de la production réduite voire neutre en carbone.

Les tanneries et mégisseries qui produisent pour les marchés situés en dehors du luxe rencontrent de plus en plus de difficultés à s'y maintenir en raison de la concurrence asiatique.

De manière générale, les tanneries mégisseries françaises rencontrent un faible niveau de rentabilité et de commandes en 2025 qui s'avère problématique dans un contexte où de surcroît, elles restent dans l'incertitude vis-à-vis de l'application d'une directive européenne (EUDR) relative à la traçabilité des cuirs pour limiter la déforestation, qui pourrait leur imposer des mises en conformité coûteuses et chronophages.

Certaines déjà affectées par ces facteurs, ont actionné au cours des 2 dernières années les dispositifs de chômage partiel ou d'APLD et ont pu maintenir leur activité et d'autres pensent sérieusement y avoir recours au cours des prochains mois.

Secteur de la cordonnerie multiservice

Le secteur de la cordonnerie multiservice est confronté à des défis économiques uniques. Les petites entreprises de ce secteur, souvent situées dans des galeries commerciales, subissent des contraintes spécifiques liées à leur environnement de travail. La baisse de la fréquentation des centres-villes, la concurrence accrue des grandes enseignes et des plateformes en ligne, ainsi que les coûts élevés des loyers commerciaux, ont un impact significatif sur leur activité.

Cette fragilité est aggravée par la dégradation de l'environnement commercial des centres-villes et galeries marchandes. En 2024, la fréquentation des magasins en centre-ville a chuté de 1,8 %, un recul plus marqué que dans les autres zones. Le taux de vacance commerciale atteint désormais 10,64 %, selon le bilan annuel de Procos. Les cordonneries multiservices, souvent implantées dans ces zones, pâtissent directement de cette

évolution. La raréfaction des projets commerciaux autorisés (chute de 67 % des surfaces validées en CDAC entre 2019 et 2024) et les politiques urbaines jugées parfois excessives (restrictions de circulation, stationnement réduit) restreignent leur accessibilité et compromettent leur rentabilité.

Ces éléments justifient pleinement l'inclusion des cordonneries multiservice dans un dispositif de soutien tel que l'APLD rebond, afin de garantir le maintien de l'emploi dans ce secteur essentiel de proximité.

Perspectives d'activité de la branche

Les perspectives d'activité de la branche garantissant que la pérennité n'est pas compromise sont déclinables par secteur.

Secteurs de l'industrie de la maroquinerie et secteur de l'industrie des cuirs et peaux

Selon une étude BDO ⁽¹⁾, la croissance globale de l'industrie du luxe devait atteindre + 29 % d'ici 2030, avec l'ouverture de nouveaux marchés en Inde et au Japon.

Des perspectives d'activité plus soutenues, sont attendues après l'année 2025, sous toutes réserves.

Secteur de la cordonnerie multiservice

Les perspectives d'activité pour les cordonneries multiservice sont étroitement liées à l'évolution des comportements de consommation, à la transition écologique et à la redynamisation des centres-villes. La demande pour des services artisanaux de réparation, d'entretien, de personnalisation et de restauration reste globalement stable, voire en légère hausse sur certains segments en lien avec la seconde main.

Ces entreprises disposent d'un potentiel de développement en diversifiant leurs services (gravure, reproduction de clés, maroquinerie légère, vente d'accessoires) et en valorisant leur rôle dans l'économie circulaire locale. Leurs savoir-faire artisanaux, conjugués à une adaptation à l'ère numérique (gestion commerciale, relation client, présence en ligne), peuvent constituer un levier de croissance.

Le positionnement des cordonneries comme artisans de services durables de proximité, soutenus par les politiques publiques (bonus réparation, actions territoriales en faveur des métiers de l'artisanat), leur confère un rôle stratégique à moyen terme dans la reconquête commerciale des centralités urbaines.

Besoins de développement des compétences

Les besoins de développement des compétences dans la branche au regard des perspectives d'activité sont déclinables par secteur.

Secteur de l'industrie de la maroquinerie

Malgré un ralentissement de l'activité, l'industrie de la maroquinerie continue de recruter et de former ses salariés en poste.

De forts besoins en recrutement existent en raison de l'ouverture de nouveaux ateliers et de nombreux départs à la retraite. Cela nécessite la transmission de savoir-faire dans un secteur du luxe où l'excellence des gestes est attendue.

Par ailleurs, le contexte économique qui entraîne la réindustrialisation de certains accessoires et la réorientation de certaines productions suspendues vers des productions plus porteuses mais également les défis de la transition numérique et écologique, amènent les entreprises à accompagner les salariés en poste dans une montée en compétence et en polyvalence.

Parmi les formations visées : les formations cœurs de métier de la maroquinerie (et leur évolution), les formations en management, de tuteurs et formateurs, les formations dans le numérique et le digital, celles sur la RSE, les formations relatives à la qualité et aux process, les formations liées à l'innovation et à la créativité.

Secteur de l'industrie des cuirs et peaux

En attendant la reprise d'une activité plus soutenue, il y a nécessité de continuer à développer la polyvalence des salariés pour faire face aux fluctuations d'activité dans les différents services.

Les entreprises ont besoin d'améliorer leur réactivité et leur flexibilité dans le contexte actuel.

Cette polyvalence passe par la formation interne pour développer les compétences et les savoir-faire métiers dans un secteur caractérisé par la quasi-absence de formations initiales.

Les 2 CQP, coloriste spécialité finissage ou teinture et agent de production spécialité corroyage ou finissage, apportent eux aussi une structuration et une formalisation de l'apprentissage d'un métier jusqu'alors essentiellement acquis sur le terrain.

Ces CQP accompagnent les entreprises dans leur développement et la reconnaissance des compétences clés du secteur.

Il est aussi attendu une montée en compétences des managers afin qu'ils soient de véritables relais de la stratégie.

La prise en charge des coûts pédagogiques voire salariaux des formateurs internes est déterminante.

Secteur de la cordonnerie multiservice

Les cordonneries multiservices ont besoin de développer les compétences de leurs salariés pour répondre aux évolutions du marché et aux attentes d'une clientèle diversifiée, plus jeune et soucieuse d'esthétique et de durabilité.

Cela inclut la maîtrise des techniques traditionnelles de réparation et d'entretien des articles en cuir et matières souples, mais aussi l'adaptation aux nouveaux matériaux (synthétiques, textiles techniques, cuirs alternatifs), ainsi qu'aux nouvelles pratiques telles que la customisation et la

restauration esthétique de chaussures et d'accessoires.

Le développement de compétences en sneaker care, en personnalisation artisanale, en entretien haut de gamme ou en recoloration constitue un axe fort d'attractivité pour ces métiers.

Parallèlement, la digitalisation de la gestion d'atelier et la communication avec les clients appellent à une formation aux outils numériques, à la vente-conseil, et à la relation client multicanale.

Enfin, la polyvalence est un atout majeur dans ce secteur : les formations doivent permettre d'assurer plusieurs activités dans une même boutique et d'apporter de la souplesse aux petites structures.

(1) Étude BDO : le marché du luxe en 2024 et ses perspectives à 2030 (mars 2025).

Avenant : Accord du 8 décembre 2025 relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (secteur industries de la maroquinerie, secteur industrie des cuirs et peaux)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Secteur de la maroquinerie

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

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

Cette liste est non exhaustive.

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

Secteur des cuirs et peaux

Le présent accord s'applique en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 1511Z mais pas exclusivement.

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. Il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Sont concernées par le présent avenant les formations suivantes :

- les formations dans les processus techniques de la maroquinerie adaptées dans le cadre de la poursuite 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 ;
- l'intégration de l'intelligence artificielle ;
- la prise en compte de la transition écologique dans les différents métiers ;
- le développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels ;
- les formations préparant à l'obtention de certifications inscrites au RNCP (et celles en cours de création ou de renouvellement dans l'attente de leur inscription au RNCP) ;
- les formations dans le cadre de l'AFEST.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur deux ans, la formation d'environ 1 800 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 cuirs et peaux

Sont concernées par le présent avenant les formations suivantes :

- formations à fortes valeurs ajoutées dans le cadre de la préservation et de la transmission des savoir-faire ;
- expérimentation AFEST ;
- formations préparant à l'obtention de certifications inscrites au RNCP ou autre répertoire, en cours de création ou de renouvellement dans l'attente de leur inscription au RNCP ;
- formations pour les tuteurs et les encadrants ;
- formations permettant la mobilité professionnelle interne et l'adaptabilité des postes ;
- formation permettant d'anticiper ou de remplacer les départs en retraite quel que soit le métier ;
- formations pour faire face à l'évolution technologique des outils de production ;
- formations à l'intégration de l'intelligence artificielle ;
- formations lors de l'installation de nouvelles machines ;
- formations aux exigences de traçabilité de la logistique nécessitant l'introduction du numérique ;
- formations sur les produits chimiques dans un but de réduction d'usage et plus généralement, formations qui contribuent à la transition écologique et à la RSE quel que soit le métier ;
- formations dans le développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur deux ans, la formation d'environ 100 salariés 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 35 et 300 heures selon les entreprises.

Les salariés de plus de 50 ans entrant dans le champ d'application de cet accord feront l'objet d'un examen adapté à leurs caractéristiques afin qu'ils puissent bénéficier de façon prioritaire mais non exclusive d'actions de formation.

Par ailleurs, lorsque des formations ont un contenu strictement équivalent, doivent être choisies les formations visant à l'obtention des certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP), certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) et certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI).

Enfin, guidées par l'objectif de préservation de l'emploi au fondement des mesures urgentes, et visant à accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, les parties signataires décident que durant la mobilisation du dispositif, les entreprises qui devraient malgré tout mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), un accord de performance collective (APC) ou des ruptures conventionnelles collectives (RCC), ne pourraient en bénéficier qu'au profit des salariés non concernés par les dispositifs précités, et ce, pour favoriser le maintien et le développement de leurs compétences.

Secteur 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 en juin/juillet 2025, l'ensemble des formations précitées nécessaires est à ce jour évalué à 3 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Recours à l'activité partielle (classique et APLD rebond)

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.

Secteur cuirs et peaux

Actions de formation sur le temps de travail

Suite à l'enquête menée par la fédération française de la tannerie mégisserie auprès des entreprises adhérentes en juin 2025, l'ensemble des formations nécessaires est à ce jour évalué à 150 000 € pour la durée de l'accord.

Recours à l'activité partielle (classique et APLD rebond)

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.

La prise en charge des actions de formation se fera dans la limite du budget arrêté et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration d'OPCO 2i.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement (plan de développement des entreprises de moins de 50 salariés, cofinancements régionaux...).

Pour bénéficier de ce financement spécifique, l'entreprise demanderesse devra être considérée comme étant en difficulté du fait d'événements conjoncturels ([art. L. 1233-3 du code du travail](#)).

La CPNE de la branche de la maroquinerie organisera, en lien avec l'OPCO 2i, une évaluation semestrielle de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations (bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées, état des financements engagés).

Elle procédera, le cas échéant, aux demandes d'ajustements nécessaires auprès d'OPCO 2i et révisera, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord par la conclusion d'un avenant signé paritairement.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter du 1er janvier 2026.

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.

Depuis le 21 janvier 2024, la branche maroquinerie regroupe trois secteurs.

Le secteur des industries de la maroquinerie concerne les activités liées à la fabrication de sacs à main, de bagages, de portefeuilles, de ceintures, de bracelets de montre, de gainerie, de ganterie, de selles et d'harnachements et autres accessoires. Il se situe au cœur de l'industrie française de la mode et du luxe.

Le secteur des cuirs et peaux rassemble les activités de transformation des peaux brutes en cuirs finis pour la vente à de nombreuses industries (maroquinerie, chaussure, habillement, ameublement, automobile, ganterie...). Les tanneurs produisent chaque année environ 2,5 kt de cuirs finis de bovins et veaux quand les mégissiers produisent plus de 3 millions de peaux finies d'ovins, de caprins et de peaux exotiques.

Le secteur de la cordonnerie multiservice regroupe des entreprises intégrant d'autres activités que la réparation et la rénovation d'articles en cuir ou composés de matériaux souples tels que les chaussures, sacs, vêtements, accessoires, la duplication de clés, la fabrication de tampons, l'imprimerie, le nettoyage de chaussures, et même parfois la vente de petits articles de maroquinerie et/ou de chaussures.

La branche regroupe 2 248 entreprises et 2 842 établissements en 2024. Elle comptabilise 44 970 salariés en 2023 (site de l'observatoire compétences industrie – OPCO 2i).

L'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales représentatives ont participé aux négociations.

La branche souhaite mettre en œuvre un accord « mesures d'urgence » pour soutenir l'emploi et la formation professionnelle de la branche. Elle souhaite en effet accompagner les entreprises confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles dans leurs démarches de formation des salariés pour favoriser le maintien et le développement de leurs compétences.

Deux des secteurs connaissent en effet un ralentissement de leur activité économique.

Secteur des industries de la maroquinerie

2024 a été une année où les exportations de produits français de maroquinerie ont marqué le pas.

En effet les exportations marquent une faible augmentation en passant de 12,7 MM d'euros en 2023 à 13 MM d'euros en 2024 soit une hausse limitée à 2,33 % consécutive à la baisse de la Chine et de Hong Kong – 3 %, Singapour – 50 %.

Les États-Unis progressent seulement de 4 % et le Japon performe avec une croissance de + 273 %.

La croissance des importations de produits de maroquinerie en France est à l'instar des exportations limitée à 4 % soit 4,66 MM d'euros en 2024 contre 4,49 MM d'euros en 2023.

Les importations en provenance de Roumanie, d'Espagne et du Portugal progressent respectivement de 36, 24 et 29 %.

Les deux pays les plus importants en termes d'importation de produits de maroquinerie en France, la Chine et l'Italie affichent respectivement – 2 % et + 3 %.

Depuis début 2025 et jusqu'à fin mars les chiffres en maroquinerie confirment un ralentissement certain tant à l'export (croissance à 0 %) qu'à l'import – 5 %.

Face à ce contexte économique, 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, power bi...) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques ;
- l'exploitation du potentiel de l'intelligence artificielle au sein des entreprises ;
- une interaction renforcée 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 qui nécessitent des formations spécifiques ;
- la réorientation de certaines productions suspendues en raison du contexte économique vers des productions plus porteuses dans d'autres secteurs de l'industrie de la maroquinerie ;
- la prise en compte de la transition écologique (fortes évolutions réglementaires et attentes des consommateurs).

Secteur de l'industrie des cuirs et peaux

L'Europe reste la principale destination avec 67 % des exportations en valeur, en hausse de 3 % par rapport à l'année précédente.

L'Italie et le Portugal sont les deux principaux clients de la France, avec des exportations en hausse respectives de 9 % et 23 %.

Les exportations dans le reste du monde – Afrique (17 %) principalement en Tunisie et au Maroc où sont délocalisés de nombreux produits finis – Asie (14 %), Amérique (2 %) – enregistrent un net recul.

Mais, c'est surtout vers la Chine que la chute est spectaculaire (– 44 % par rapport à 2023) pour revenir au niveau de 2022.

Les exportations par types de cuirs (bovins, veaux, exotiques) reculent respectivement de 10 %, 7 % et 20 %, sauf celles issues d'ovins (+ 5 %), par rapport à 2023.

En 2024, les importations françaises de cuirs simplement tannés et de cuirs finis, enregistrent un recul de 7 %, après une hausse de 12 % entre 2022 et 2023.

Elles s'élèvent au total à 519,5 millions d'euros, niveau supérieur à celui de 2022.

L'Europe fournit 82 % des cuirs finis importés.

Les trois principaux fournisseurs de la France que sont l'Italie (49 %), l'Espagne et Singapour diminuent respectivement de 7 %, 18 % et 22 %.

Les importations par types de cuirs (bovins [158 millions d'euros soit 1/3 des importations], ovins, caprins, reptiles) affichent un net repli respectivement de 5 %, 9 %, 5 % et 21 % en 2024.

Seule la demande pour les peaux finies de veaux (1/4 des importations) reste forte, avec une valeur de 131 millions d'euros, en hausse de 13 %.

La conjoncture au 1er semestre 2025 ⁽¹⁾ ne s'améliore pas en comparaison du 1er semestre 2024.

On constate une baisse du chiffre d'affaires de – 15,3 %, consécutive à une baisse de la production de cuirs et peaux finis de bovins (– 16,3 %) et de veaux (– 0,5 %) malgré une hausse pour les ovins (+ 9,1 %) et les caprins (+ 7,2 %).

Les importations s'améliorent (+ 7 %) tandis que les exportations chutent (– 4 %).

Dans ce contexte économique défavorable, les entreprises doivent :

- se montrer résilientes face à la concurrence mondiale ;
- trouver de nouveaux débouchés en cas de dépendance au luxe et de nouveaux marchés ;
- absorber ou réduire le coût élevé de l'énergie, des peaux brutes, des agents tannants ou colorants ;
- continuer leur modernisation en équipements, en logistique, dans le traitement des eaux, la gestion des déchets ;
- répondre aux évolutions réglementaires, à la demande des donneurs d'ordre et des consommateurs d'obtenir un cuir de qualité, durable, écoresponsable (sollicitant moins de produits chimiques et moins d'eau), traçable et si possible labellisé ;
- recruter si possible des jeunes pour remplacer les salariés expérimentés partis ou sur le point de partir à la retraite et des profils formés à la chimie verte, à la traçabilité numérique, à la maintenance industrielle, pour pourvoir aux métiers en tension ;
- penser l'attractivité des métiers de la tannerie mégisserie.

Face à ces enjeux, elles doivent investir dans la formation professionnelle pour :

- préserver et transmettre les savoir-faire ;
- développer les compétences et les qualifications ;
- adapter les emplois aux évolutions technologiques ou sociales auxquelles ils sont confrontés ;
- adapter les emplois aux transitions numériques et écologiques ;
- former les encadrants pour mieux déployer la vision stratégique de l'entreprise ;
- former les formateurs pour améliorer la transmission dans un contexte d'absence de formation initiale spécifique au métier de tanneur, à part pour le diplôme d'ingénieur cuir ou formulateur coloriste.

Le développement des CQP et CQPI est en cours et se montre déjà à la hauteur des enjeux.

Ainsi, le contexte économique de ces 2 secteurs et le témoignage d'entreprises suite à des enquêtes menées par la FFM et la FFTM en juin/juillet 2025 permettent de constater l'importance de prendre des mesures pour la défense de l'emploi via la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche maroquinerie, pour ces 2 secteurs (industries maroquinerie et industrie cuirs et peaux), souhaitent mettre en œuvre un nouvel accord « mesures d'urgence ».

Cet accord fait donc suite à l'accord portant sur les mesures d'urgence du 14 octobre 2020 puis son avenant du 18 juillet 2022 qui avaient contribué à préserver la compétitivité des entreprises et au renforcement des compétences des salariés.

(1) Source note de conjoncture janvier – mai 2025 : observatoire économique Alliance France cuir.

Avenant : Avenant n° 2 du 18 février 2026 à l'accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

L'article 3 est modifié comme suit :

« Article 3
Garanties

Les garanties, leurs limitations ainsi que les éventuelles exclusions de garanties sont définies et précisées dans le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, ainsi que dans la notice d'information établie par l'organisme assureur et remise par l'entreprise aux salariés.

3.1. Risque décès

Le décès du salarié donnera lieu au versement des prestations suivantes à son/ses bénéficiaire(s) désigné(s) :

Capital décès	100 % du salaire brut de référence (SR)
Majoration pour conjoint/Pacs	10 % du salaire brut de référence (SR)
Majoration par enfant à charge	10 % du salaire brut de référence (SR)
Double effet	Doublement du capital en cas du décès simultané du conjoint ou dans les 12 mois suivant le décès de l'assuré
Allocation obsèques	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale
Rente éducation	5 % du salaire brut de référence (SR) par enfant à charge

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

Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

- l'époux(se) du salarié, en l'absence de toute séparation de corps, judiciaire ou à l'amiable, actée par une autorité compétente, à la date du sinistre ouvrant droit à prestations ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin, personne vivant maritalement avec le salarié sous le même toit, à condition que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :
 - le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires ou veufs ;
 - le concubinage est établi de façon notoire depuis plus de deux ans.

Cette condition de durée est supprimée lorsqu'un enfant est né de cette union.

Définition des enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint lorsqu'ils sont fiscalement à charge du salarié et sont :

- âgés de moins de 21 ans ;
- âgés de 21 ans à 26 ans et :
 - poursuivent des études ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité, devenue la carte « mobilité inclusion », prévue à l'[article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#), sous réserve que l'état d'invalidité soit survenu avant le 26e anniversaire ;
- nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié.

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

- pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié ;
- recevant du salarié une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu de celui-ci ;
- adoptés ou reconnus par le salarié, s'ils sont fiscalement à charge de son conjoint.

3.2. Risque invalidité

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

3.3. Risque incapacité

En cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle donnant lieu au versement de prestations en espèces par la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires dont le montant est fixé à 60 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à l'issue d'une période de franchise de 180 jours d'arrêt de travail continu et courant à compter de l'arrêt de travail.

3.4. Portabilité

En application des dispositions de l'[article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#), les anciens salariés, à l'exclusion des salariés dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourront conserver le bénéfice du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application. »

ART.
2

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives, pour permettre le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet le 1er janvier 2027.

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

ART.
4

Le présent avenant sera déposé auprès du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les [articles L. 2231-6, L. 2261-1](#) et [D. 2231-2 et suivants du code du travail](#).

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-15, L. 2261-19](#) et [L. 2261-24 du même code](#).

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

ART.

Par un accord collectif du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance, les partenaires sociaux de la branche des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir ont prévu des dispositions en prévoyance afin que les entreprises mettent en place un régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire au profit des salariés non cadres.

Ces dispositions visaient à instituer des garanties en cas de survenance des risques les plus lourds, le décès et l'invalidité de 3e catégorie de sécurité sociale.

Par le présent avenant n° 2, les partenaires sociaux entendent renforcer les garanties offertes aux salariés en mettant en place une garantie incapacité de travail et en complétant les prestations proposées au titre de la garantie décès au moyen d'une rente éducation.

Ainsi les entreprises non dotées d'un régime de prévoyance couvrant la garantie incapacité de travail et prévoyant une prestation de rente éducation en cas de décès doivent compléter leur dispositif conformément aux dispositions du présent avenant n° 2.

Il est précisé que le présent avenant ne modifie ni les dispositions de l'accord de 2018 ni celles de l'avenant n° 1 autrement que par les dispositions ci-après :

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires souhaitent préciser dans le présent avenant le champ d'application de l'accord sur les salaires minima signé à Paris le 9 septembre 2005 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et par la fédération française de la maroquinerie.

Article 1er**Champ d'application**

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

Dans les fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les 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 en cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montres ;
- cartables, sacs d'écolier ;
- étuis chéquier ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques pour jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents ;
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écolier ;
- valises ;
- vanity-case ...

Cette liste est non exhaustive.

Article 2

Dépôt - Extension

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

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

Fait à Paris, le 8 novembre 2005.

Avenant salaires : Accord du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020

Source officielle Légifrance

ART.

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives maroquinerie ganterie de peau puis un autre portant fusion avec celui de la CCN maroquinerie du champ des CCN tanneries, cuirs et peaux et la CCN de la cordonnerie multiservice.

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

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées aux réunions paritaires.

Ainsi les 20 et 27 janvier 2020, ces organisations se sont réunies afin de traiter notamment la négociation annuelle sur les salaires minima.

Cette négociation a eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

C'est ainsi qu'un accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la maroquinerie – ganterie de peau et un autre a été trouvé dans celui de la tannerie cuirs et peaux.

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

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau (IDCC 2528) :

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

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

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

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

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512 Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que 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 14. 19Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017).

2 grilles ont été négociées respectivement les 20 et 27 janvier 2020. La branche maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à un [accord le 29 janvier 2020](#).

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

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

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 558 €	1 558 €		
Niveau II	1 566 €	1 566 €		
Niveau III	1 577 €	1 577 €	1 646 €	
Niveau IV			1 809 €	2 354 €
Niveau V			1 925 €	3 149 €
Niveau VI				3 613 €

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Niveau	Échelon	Salaire mensuel
Personnel ouvrier		
I	1	1 548,95 €
	2	1 556,13 €
II	1	1 588,60 €
III	1	1 624,33 €
	2	1 655,20 €
	3	1 689,31 €
	4	1 689,31 €
Personnel employé et ETAM		
I	1	1 548,95 €
	2	1 556,80 €
II	1	1 580,68 €
	2	1 592,98 €
	3	1 656,01 €
III	1	1 771,82 €
	2	1 898,31 €
	3	2 024,77 €
	4	2 151,22 €
IV	1	2 341,57 €
	2	2 911,30 €
Personnel cadre		
V	1	3 339,19 €

Dans le secteur de la maroquinerie et de la ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

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

Validité

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

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

Dénonciation

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

Dépôt. Extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'[article L. 2261-26 du code du travail](#) à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12Z et 14.19Z.

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

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).