

Convention collective

**MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE - SELLERIE, GAINERIE,
BRACELETS EN CUIRS**



N° de brochure : 3157

N° IDCC : 2528

Date de dernière mise à jour : 2020-07-10

Sommaire

Dispositions générales	1
Champ d'application	1
Travailleurs à domicile	1
Droit syndical	2
Autorisations d'absence	3
Délégués du personnel	3
Délégué unique	3
Assistance d'un représentant syndical	3
Entreprises de moins de 10 personnes	3
Comité d'entreprise	3
Election des institutions représentatives du personnel	3
Activités sociales et culturelles	4
Contrat de travail	4
Embauchage	4
Changement de résidence	4
Absences	4
Bulletin de paie	5
Maternité	5
Garantie de ressources en cas de chômage partiel	5
Résiliation du contrat de travail - Délai-congé	5
Licenciement de caractère économique	5
Certificat de travail	5
Organisation - Durée du temps de travail et rémunération du temps de travail - Modulation	5
Congés payés	5
Congés exceptionnels pour événements de famille	6
Prévoyance - Régime de retraite complémentaire	6
Classifications	6
Salaires	7
Salaire minimum	7
Main-d'oeuvre jeune	7
Apprentissage et formation professionnelle	7
Formation professionnelle	7
Apprentissage	7
Hygiène - Sécurité - Conditions de travail	8
Conciliation et interprétation	8
Dépôt et date d'application	8
Extension	9
Textes Attachés	9
Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005	9
Chapitre Ier : Ouvriers	9
Article 1er Paiement au mois du salaire.	9
Article 2	9
Période d'essai	9
Article 3 Contrat à durée indéterminée.	9
Article 4 (1) Engagement.	9
Indemnisation des jours fériés	9
Article 5 Jours fériés ordinaires.	9
Article 6 1er Mai.	10
Article 7 Travaux effectués exceptionnellement un dimanche ou un jour férié ou la nuit.	10
Article 8 Travail par équipes successives.	10
Article 9 Travail aux pièces.	10
Indemnités en cas d'arrêt de travail occasionné par une maladie ou un accident - Prévoyance	10
Article 10	10
Article 11	10
Article 12	10
Article 13	10
Article 14	10
Article 15	11
Maternité	11
Article 16	11
Rupture du contrat de travail	11
Article 17 Préavis.	11
Indemnités de licenciement	11
Article 18	11
Article 19 Licenciement pour motif personnel.	11
Article 20 Licenciement pour motif économique.	11
Licenciement pour motif économique	11
Article 21	11
Article 22	11
Indemnité de départ - Mise à la retraite	11
Article 23	11
Article 24	12
Article 25	12
Chapitre II : Employés - Techniciens - Agents de maîtrise (ETAM)	12
Article 1er Bénéficiaires.	12
Article 2 (1)	12
Engagement.	12
Article 3 Mutation.	12
Article 4 Période d'essai.	12

Article 5 Remplacement.	12
Article 6 Maladie ou accidents.	12
Article 7 Prévoyance - Paiement du salaire pendant la maladie ou l'accident	12
Article 8 Maternité.	13
Article 9 Période militaire.	13
Article 10 Durée du travail.	13
Article 11 Classifications et salaire.	13
Article 12 Préavis.	13
Article 13 Indemnités de licenciement pour motif personnel.	13
Article 14 Indemnités de licenciement pour motif économique.	14
Article 15 Indemnité de départ - Mise à la retraite.	14
Article 16 Changement de résidence.	14
Article 17 Rapatriement et déménagement.	14
Article 18 Remboursement des frais.	14
Chapitre III : Ingénieurs et cadres	14
Article 1er Champ d'application.	14
Article 2 Définition des ingénieurs et cadres.	14
Article 3 Engagement.	15
Article 4 Période d'essai.	15
Article 5 Modification du contrat.	15
Article 6 Remplacement.	15
Article 7 Promotion.	15
Article 8 Maladie ou accidents.	15
Article 9 Prévoyance - Paiement du salaire pendant la maladie ou l'accident.	15
Article 10 Maternité.	16
Article 11 Périodes militaires.	16
Article 12 Durée du travail.	16
Article 13 Déplacements.	16
Article 14 Préavis.	16
Article 15 Indemnités de licenciement pour motif personnel.	16
Article 16 Licenciement pour motif économique.	16
Article 17 Indemnité de départ - Mise à la retraite.	17
Article 18 Changement de résidence.	17
Article 19 Rapatriement et déménagement.	17
Article 20 Prévoyance et retraite.	17
Accord du 9 septembre 2005 relatif aux classifications des salariés	17
Chapitre 1er	17
Préambule	17
Chapitre II : Présentation des classifications	18
Article 1er Critères de classification.	18
Article 2 Niveaux de classification.	18
Article 3 Prise en compte de la polyvalence.	18
Article 4 Prise en compte d'autres critères complémentaires.	19
Article 5 Insertion des personnes sans qualification.	19
Article 6 Promotion interne.	19
Chapitre III : Dispositions générales	19
Article 1er Révision.	19
Article 2 Evolutions technologiques fondamentales.	19
Article 3 Dénonciation.	19
Article 4 Dépôt-extension.	19
Chapitre IV : Structure et description des classifications	19
Classification des employés.	19
Classification des ouvriers.	20
Classification des techniciens et agents de maîtrise.	21
Classification des cadres.	22
Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif au champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005	23
Champ d'application	23
Dépôt - Extension	24
Accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue	24
Champ d'application	24
Préambule	25
Objectifs et priorités	25
Organisme collecteur	25
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)	26
Observatoire des métiers et des qualifications	26
Entretien professionnel	26
Passeport formation	26
Bilan de compétences	26
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	26
Le plan de formation	27
Droit individuel à la formation (DIF)	27
Période de professionnalisation	28
Le contrat de professionnalisation	28
Tutorat	29
Apprentissage	29
Application de l'accord	29
Lexique Formation professionnelle	29
Annexe Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation Industries de la maroquinerie	30
Accord du 12 mai 2006 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis (CFA)	30
Accord du 12 mai 2006 relatif au chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie	30
Champ d'application	30

Accord du 11 mai 2010 relatif à l'affectation de fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis	31
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	32
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	32
Accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé	32
Préambule	33
Objet	33
Accord du 7 mars 2017 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA	35
Avenant du 1er septembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	36
Préambule	36
Accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes	37
Préambule	37
1. Champ d'application	37
2. Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle	38
3. Rémunérations et conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel	38
4. Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	39
5. Institutions représentatives du personnel	39
6. Dépôt et extension	39
Accord du 26 mars 2018 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA	39
Accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance	39
Préambule	39
Accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I)	41
Préambule	41
Accord du 26 mars 2019 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis	42
Avenant du 14 octobre 2019 à l'accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé	42
Préambule	42
Annexe	43
Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI	43
Préambule	43
Textes Salaires	45
Protocole d'accord du 9 septembre 2005 relatif aux salaires	45
Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires	45
Accord du 27 septembre 2006 relatif aux salaires	46
Salaires minima au 1er octobre 2006	46
Accord du 1er octobre 2009 relatif aux salaires minima	47
Accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	49
Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	50
Accord du 12 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015	51
Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016	52
Accord du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017	53
Accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019	55
Champ d'application	55
Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir	55
Grille pour la ganterie de peau	56
Égalité professionnelle	56
Validité	56
Dénonciation	56
Dépôt. - Extension	56
Accord du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020	56
accord du 25 avril 2007 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA dans les industries de la maroquinerie	56
Accord professionnel du 16 octobre 2007 relatif aux salaires minima	57
Accord du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima	58
Accord du 8 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	59
I. - Préambule	59
II. - Champ d'application	60
III. - Actions en faveur des seniors	60
IV. - Modalités de suivi et indicateurs des objectifs de ces actions	61
V. - Durée de l'accord	61
Textes Attachés	61
Accord du 8 décembre 2014 relatif au contrat de génération	61
Introduction et diagnostic	61
Accord du 7 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	65
Préambule	65
Textes Attachés	67
Accord du 22 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue	67
Annexes	71
Textes Attachés	72
Accord du 25 avril 2012 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation	72
Accord du 18 avril 2013 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis	73
Accord du 20 mars 2014 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation	73
Accord du 7 avril 2015 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA	74
Avenant du 14 septembre 2015 à l'accord du 22 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue	74
Annexe	76
Accord du 29 février 2016 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA	76
Accord du 17 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	77
Accord du 25 juin 2012 relatif au forfait en jours	78
Accord professionnel du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018	80
Champ d'application	80
Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir	81
Grille pour la ganterie de peau	81
Égalité professionnelle	81

<i>Validité</i>	81
<i>Dénonciation</i>	81
<i>Dépôt extension</i>	81
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</i>	NV-1
<i>Accord interpretation annexe III cadres (14 octobre 2019)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu

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.

Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écolier ;
- valises ;
- vanity-case ...

Cette liste est non exhaustive.

Travailleurs à domicile

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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.

Article 5

En vigueur étendu

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.

Article 6

En vigueur étendu

Durée

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.

Article 7

En vigueur étendu

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.

Droit syndical

Article 8

En vigueur étendu

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).

Autorisations d'absence

Article 9

En vigueur étendu

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.

Délégués du personnel

Article 10

En vigueur étendu

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.

Délégué unique

Article 11

En vigueur étendu

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.

Assistance d'un représentant syndical

Article 12

En vigueur étendu

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.

Entreprises de moins de 10 personnes

Article 13

En vigueur étendu

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.

Comité d'entreprise

Article 14

En vigueur étendu

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.

Election des institutions représentatives du personnel

Article 15

En vigueur étendu

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).

Activités sociales et culturelles

Article 16

En vigueur étendu

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.

Contrat de travail

Embauchage

Article 17 (1)

En vigueur étendu

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).

Changement de résidence

Article 18

En vigueur étendu

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

Absences

Article 19

En vigueur étendu

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).

Article 20

En vigueur étendu

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.

Bulletin de paie

Article 21

En vigueur étendu

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.

Maternité

Article 22

En vigueur étendu

Pour mieux gérer cette situation, l'intéressée prendra soin d'informer le plus tôt possible son employeur (1).

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.

A 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. 122-25-2, alinéa 1, du code du travail, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant les périodes légales de suspension du contrat de travail pour maternité et pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

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.

Elles devront en informer leur employeur dans un délai minimum de 48 heures avant de s'absenter (2).

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 5 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.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au second alinéa de l'article L.122-25 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er). (2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 122-25-3 du code du travail ne prévoyant pas de délai de prévenance (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Garantie de ressources en cas de chômage partiel

Article 23

En vigueur étendu

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

Résiliation du contrat de travail - Délai-congé

Article 24

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement de caractère économique

Article 25

En vigueur étendu

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.

Certificat de travail

Article 26

En vigueur étendu

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.

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

Article 27

En vigueur étendu

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

Congés payés

Article 28

En vigueur étendu

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.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 29

En vigueur étendu

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).

Prévoyance - Régime de retraite complémentaire

Article 30

En vigueur étendu

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.

Classifications

Article 31

En vigueur étendu

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	DEFINITION du niveau	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	FORMATION de base	TEMPS d'adaptation
I	Exécution d'opérations simples	Pas de degré minimum requis	Limitée à des vérifications simples	Aucun niveau minimum requis	De quelques heures
II	Exécution de travaux qualifiés	Limitée	Prise d'initiatives dans l'exécution	Au minimum CAP, BEP ou niveau équivalent	Pouvant aller jusqu'à 8 semaines
III	Exécution de travaux très qualifiés	Elargie	Qualité des résultats obtenus	Au minimum BP ou niveau équivalent	Pouvant aller jusqu'à 4 mois

Critères de classification des employés

NIVEAU	DEFINITION du niveau	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	FORMATION de base	TEMPS d'adaptation
I	Exécution d'opérations simples	Pas de degré minimum requis	Limitée à des vérifications simples	Aucun niveau minimum requis	De quelques heures
II	Exécution de travaux qualifiés	Limitée	Prise d'initiatives dans l'exécution	Au minimum CAP, BEP ou niveau équivalent	Pouvant aller jusqu'à 8 semaines
III	Exécution de travaux très qualifiés	Elargie	Qualité des résultats obtenus	Au minimum BP ou niveau équivalent	Pouvant aller jusqu'à 4 mois

NIVEAU	DEFINITION du niveau	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	FORMATION de base	TEMPS d'adaptation
III	Exécution de travaux très qualifiés. Conduite de travaux	Elargie	Qualité des résultats obtenus	BTS, DUT ou niveau équivalent	Pouvant aller jusqu'à 4 mois
IV	Participation à la définition des programmes. Réalisation des objectifs	Très élargie	Partagée en matière de gestion	BTS, DUT ou niveau équivalent.	
V	Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs	Grande	Complète dans la gestion d'un service ou d'une activité	BTS, DUT ou niveau équivalent	

Critères de classification des cadres

NIVEAU	DEFINITION du niveau	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	FORMATION de base
IV	Participation à la définition des programmes et des objectifs	Très élargie par délégation	Partagée en matière de gestion.	Ingénieur ou cadre diplômé
V	Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs	Grande	Complète dans la gestion d'un service ou d'une activité	Ingénieur, cadre diplômé ou niveau équivalent
VI	Participation à la définition de la politique de l'entreprise	Très grande	Très importante ou complète dans la gestion de l'entreprise	Ingénieur ou cadre de très grande expérience.

Salaires

Article 32

En vigueur étendu

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).

Salaire minimum

Article 33

En vigueur étendu

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).

Article 34

En vigueur étendu

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.

Main-d'oeuvre jeune

Article 35

En vigueur étendu

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.

Apprentissage et formation professionnelle**Formation professionnelle**

Article 36

En vigueur étendu

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

Apprentissage

Article 37

En vigueur étendu

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).

Hygiène - Sécurité - Conditions de travail

Article 38

En vigueur étendu

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.

Article 39

En vigueur étendu

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.

Conciliation et interprétation

Dépôt et date d'application

Article 42

En vigueur étendu

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.

Extension

Article 43

En vigueur étendu

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.

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

Chapitre Ier : Ouvriers

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

Article 1er Paiement au mois du salaire.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

Les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées avec les majorations correspondantes définies par la loi ou les accords. Les heures non travaillées donnent lieu à réduction de salaire, sauf dans les cas où le maintien de celles-ci est expressément prévu par des dispositions légales, conventionnelles ou accord d'entreprise.

Article 2

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Le paiement au mois n'exclut ni les salaires au rendement ou aux pièces ni toute autre modalité de calcul du salaire conformément à la législation sur le SMIC et la loi sur la mensualisation du 19 janvier 1978.

Période d'essai

Article 3 Contrat à durée indéterminée.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 122-3-2 du code du travail tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. Soc. 29-06-2005, arrêt n° 1572) (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Article 4 (1) Engagement.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, les conditions de celle-ci ;
- le titre, niveau et échelon, l'emploi et la catégorie professionnelle du salarié ;
- la date du début du contrat ou de la relation de travail ;
- la durée *prévisible* (2) du contrat s'il s'agit d'une relation de travail temporaire ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du congé payé et du préavis ;
- le salaire brut mensuel sur la base de l'horaire applicable dans l'entreprise ou convenu entre les parties ainsi que les autres éléments éventuels de la rémunération ;
- la référence à la convention collective nationale.

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

Indemnisation des jours fériés

Article 5 Jours fériés ordinaires.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Le paiement des jours fériés légaux tombant un jour normalement travaillé dans l'entreprise est obligatoire pour le personnel ouvrier qui remplit les conditions suivantes :

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

ou :

- à partir de 6 mois d'ancienneté.

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

Article 6 1er Mai.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

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

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Pour exécuter un travail urgent, la rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche ou la nuit (entre 21 heures et 6 heures) ou un jour férié (à l'exception de la journée de solidarité) sera majorée de 50 %.

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

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

Article 8 Travail par équipes successives.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 9 Travail aux pièces.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

En ce qui concerne les salariés aux pièces ou au rendement, les prix sont fixés par accord entre les intéressés.

Les salaires effectifs moyens devront être supérieurs à la moyenne des salaires réels de chacune des catégories auxquelles appartiennent les travailleurs intéressés.

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

Article 10

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

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

B. Et la somme éventuellement constituée :

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

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

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

Les prestations ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part du salarié. A défaut, cette omission pourra engager la responsabilité de l'ouvrier, y compris devant les tribunaux civils.

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

Article 11

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

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

La majoration de la durée de l'indemnisation est acquise de plein droit lorsque la période des 5 années survient pendant l'arrêt maladie.

Article 12

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

Article 13

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Les journées de carence sont supprimées lorsqu'une absence est causée par un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Lorsqu'il y a une hospitalisation, celles-ci sont supprimées sur présentation du bulletin de situation hospitalière indiquant un séjour à l'hôpital.

Article 14

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

L'indemnisation prévue aux articles 10 à 13 ne pourra être inférieure à celle résultant de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Article 15

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent titre.

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

Maternité

Article 16

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

L'absence des ouvrières pour congé maternité est indemnisée dans les mêmes conditions que celles prévues aux articles 10 à 13 qui précèdent, sans toutefois qu'il y ait lieu à déduction pour délai de carence.

Rupture du contrat de travail

Article 17 Préavis.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnités de licenciement

Article 18

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 19 Licenciement pour motif personnel.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 20 Licenciement pour motif économique.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Licenciement pour motif économique

Article 21

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 22

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de départ - Mise à la retraite

Article 23

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Les ouvriers quittant volontairement leur emploi s'ils peuvent bénéficier de la retraite à taux plein recevront une indemnité calculée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, suivant le barème ci-après :

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

Article 24

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

Article 25

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité, en cas de mise à la retraite par l'employeur, ne saurait être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement légale tel qu'il résulte de l'article R. 122-2 du code du travail et de l'accord sur la mensualisation du 10 décembre 1977 étendu par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Chapitre II : Employés - Techniciens - Agents de maîtrise (ETAM)

Article 1er Bénéficiaires.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Le présent chapitre fixe les conditions particulières de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des industries telles qu'elles sont définies à l'article 1er des clauses générales de la présente convention collective, ainsi que du personnel des organisations syndicales patronales. Il s'applique à l'ensemble des ETAM.

Article 2 (1)

Engagement.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, les conditions de celle-ci ;
- le titre, niveau et échelon, catégorie d'emploi du salarié ;
- la date du début du contrat ou de la relation de travail ;
- la durée *prévisible* (2) du contrat s'il s'agit d'une relation de travail précaire ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du congé payé et du préavis ;
- le salaire brut mensuel de base pour l'horaire applicable dans l'entreprise ou l'horaire convenu entre les parties ainsi que les autres éléments éventuels de la rémunération ;
- la référence à la convention collective nationale.

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

Article 3 Mutation.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Dans tout les cas, la classification de l'ETAM muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

Article 4 Période d'essai.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5 Remplacement.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste, ou bien en cas d'accord motivé par écrit entre les parties.

Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'ETAM intéressé continuera à recevoir son salaire antérieur (1).

Après ce premier mois, l'intéressé percevra jusqu'à la fin du remplacement les rémunérations et avantages afférents à sa fonction provisoire à compter du premier jour du remplacement (1).

Les remplacements provisoires effectués dans les postes de classifications inférieures n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction de salaire.

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

Article 6

Maladie ou accidents.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Les ETAM dont le contrat se trouve suspendu par suite d'accident ou de maladie dûment justifié auprès de l'entreprise et donnant lieu éventuellement à une contre-visite continueront à percevoir leurs traitements contractuels suivant les clauses prévues à l'article 7 ci-dessous.

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

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

L'ETAM aura droit par période de 5 années de présence à un 1/2 mois supplémentaire de salaire.

La majoration de la durée de l'indemnisation est acquise de plein droit lorsque la période de 5 années survient pendant l'arrêt maladie.

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

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

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

Le salaire pendant la période d'absence sera réduit chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

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

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

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part du collaborateur. A défaut, cette omission pourra engager la responsabilité du collaborateur, y compris devant les tribunaux civils.

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

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

Article 8 Maternité.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

Article 9 Période militaire.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

- 100 % de son salaire, s'il est père de famille ;
- 75 % de son salaire, s'il est marié ;
- 50 % de son salaire, s'il est célibataire.

Cette allocation est réduite du montant de la solde éventuelle des intéressés.

Article 10 Durée du travail.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 11 Classifications et salaire.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

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

Article 12 Préavis.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 13 Indemnités de licenciement pour motif personnel.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 14 Indemnités de licenciement pour motif économique.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 15 Indemnité de départ - Mise à la retraite.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

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

Le calcul de cette indemnité est fait sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois précédant la rupture, à l'exclusion des gratifications à caractère aléatoire ou temporaire ou des sommes versées à titre de remboursement de frais.

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

Article 16 Changement de résidence.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

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

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

Article 17 Rapatriement et déménagement.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout ETAM licencié (hormis le cas de faute grave), dans un délai de 2 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente.

Article 18 Remboursement des frais.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Le devis des frais à engager dans le cadre de l'application des articles 16, 17 et 18 de ce chapitre est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 6 mois de l'échéance du préavis.

Chapitre III : Ingénieurs et cadres

Article 1er Champ d'application.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Le présent chapitre fixe les conditions particulières de travail applicables aux ingénieurs et cadres des industries définies à l'article 1er des clauses générales de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage et autres industries s'y rattachant ainsi qu'au personnel des organisations syndicales patronales.

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

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

Se trouvent exclus du champ d'application ainsi défini les représentants qui bénéficient du statut professionnel des voyageurs, représentants placiers selon les articles L. 751-1 et suivants du code du travail.

Article 2 Définition des ingénieurs et cadres.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Peuvent prétendre au statut ' cadres ' lors de l'embauche :

- les ingénieurs qui ont une formation technique sanctionnée par un diplôme reconnu ou d'équivalence universitaire ;
- les titulaires d'un diplôme délivré par les écoles supérieures de commerce, les instituts d'études politiques et les écoles de niveau équivalent, ou d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur, ou d'un doctorat d'Etat, ou d'une agrégation pourvu que leurs connaissances soient mises en oeuvre.

Peuvent prétendre également au statut ' cadres ' par promotion interne :

- les personnels justifiant d'un niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle et exerçant dans l'entreprise des pouvoirs de décision et de responsabilité.

L'ingénieur ou cadre a le plus souvent sous ses ordres un personnel assez nombreux comprenant des ETAM. Toutefois, dans certains cas, l'ingénieur ou cadre peut ne pas avoir de fonction de commandement.

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

La position hiérarchique des ingénieurs et cadres est celle fixée par l'annexe ' Classifications '.

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture de la présente annexe, de désigner sous le vocable cadres les ingénieurs et cadres dont l'emploi correspond à la définition qui précède.

Article 3 Engagement.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Tout engagement pourra être confirmé préalablement à l'entrée dans l'entreprise par un contrat de travail, une lettre d'engagement ou tout autre document stipulant notamment (1) :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise ;
- le titre, niveau et échelon, catégorie d'emploi du salarié ;
- la date du début du contrat ou de la relation de travail ;
- la durée *prévisible* (2) du contrat s'il s'agit d'une relation de travail temporaire ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée des congés payés et du préavis ;
- le salaire brut mensuel sur la base de la durée applicable dans l'entreprise ou de la durée convenue entre les parties ainsi que les autres éléments éventuels de la rémunération ;
- la référence à la convention collective nationale.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, à la suite d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cette mutation.

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

Article 4 Période d'essai.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5 Modification du contrat.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments énoncés à l'article 3 de ce chapitre fait, préalablement, l'objet d'une nouvelle notification écrite.

En cas de modification comportant déclassement d'emploi, le cadre dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. Si la modification n'est pas acceptée par le cadre, son refus ne peut être considéré comme une rupture de contrat de travail de son fait. Si l'employeur, en conséquence, résilie le contrat, il devra au cadre le préavis et les indemnités prévus aux articles 14 et suivants du présent chapitre.

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

Article 6 Remplacement.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

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

Dans les autres cas, le remplaçant devient titulaire du poste à l'expiration de ce délai.

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

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

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

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

Article 7 Promotion.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion, ne donnerait pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent à celui-ci sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement.

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

Article 8 Maladie ou accidents.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Les cadres dont le contrat se trouve suspendu par suite d'accident ou de maladie dûment justifié auprès de l'entreprise et donnant lieu éventuellement à une contre-visite continueront à percevoir leurs traitements contractuels suivant les dispositions de l'article 9 de ce présent chapitre.

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

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

Le cadre aura droit par période de 5 années de présence à 1/2 mois supplémentaire de salaire.

La majoration de la durée de l'indemnisation est acquise de plein droit lorsque la période de 5 années survient pendant l'arrêt maladie.

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

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

Le salaire pendant la période d'absence sera réduit chaque mois de la valeur des prestations dites 'espèces' auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données pour raison familiale individuelle ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

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

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

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

Toutes les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part du cadre. A défaut, cette omission pourra engager la responsabilité du cadre, y compris devant les tribunaux civils.

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

Article 10 Maternité.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

Article 11 Périodes militaires.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

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

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

Article 12 Durée du travail.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

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

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

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

- soit, comme pour les autres catégories de personnel à régime de salaires bruts mensuels, en fonction de l'horaire qu'ils effectuent ;
- soit par forfait global incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par leurs services.

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

Article 13 Déplacements.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

Article 14 Préavis.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 15 Indemnités de licenciement pour motif personnel.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 16 Licenciement pour motif économique.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 17 Indemnité de départ - Mise à la retraite.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Tout cadre qui prendra sa retraite à partir de 65 ans s'il justifie du taux plein bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à :

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

Le calcul de cette indemnité est fait sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois précédant la rupture, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère périodique qui aurait été versée au cours des 12 mois ne saurait être prise en compte.

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

Article 18 Changement de résidence.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

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

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article 19 Rapatriement et déménagement.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié (hormis le cas de faute grave) dans un délai de 5 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de résidence précédente.

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

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

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

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

Article 20 Prévoyance et retraite.

Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres.

En vigueur étendu

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

Accord du 9 septembre 2005 relatif aux classifications des salariés

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; CGT-FO.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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.

Chapitre Ier

Préambule

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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.

Chapitre II : Présentation des classifications

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 1er Critères de classification.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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.

Article 2 Niveaux de classification.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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.

Article 3 Prise en compte de la polyvalence.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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.

Article 4 Prise en compte d'autres critères complémentaires.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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.

Article 5 Insertion des personnes sans qualification.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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.

Article 6 Promotion interne.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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.

Chapitre III : Dispositions générales

Article 1er Révision.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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

Article 2 Evolutions technologiques fondamentales.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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.

Article 3 Dénonciation.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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

Article 4 Dépôt-extension.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

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.

Chapitre IV : Structure et description des classifications

Classification des employés.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

NIVEAU	DEFINITION du niveau	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	FORMATION de base	ECHELON	NATURE ET DESCRIPTION
--------	----------------------	-----------	----------------	-------------------	---------	-----------------------

I	Exécution d'opérations simples.	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.	La responsabilité est limitée à des vérifications simples sur les opérations réalisées.	Pas de formation "éducation nationale" requise. Une première expérience professionnelle pourra favoriser une progression plus rapide.	1	Exécution d'opérations élémentaires ne nécessitant qu'une remise au courant.
					2	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.
					3	Capacité d'adaptation pour l'exécution de différents travaux relevant de ce niveau avec l'utilisation de documents techniques simples, si nécessaire.
II	Exécution de travaux qualifiés.	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.	Prise d'initiatives dans l'exécution des travaux. Respect des normes de vérification et de contrôle de conformité des travaux réalisés.	Au minimum CAP-BEP de la profession ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	1	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.
					2	Polyvalence d'activité au sein d'une même section ou d'un même secteur de production. Aptitude à travailler sur plusieurs machines.
					3	Polyvalence d'activité au sein de 2 ou 3 sections ou secteurs de production. Exécution de travaux complexes nécessitant la connaissance du métier.
III	Exécution de travaux très qualifiés.	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.	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.	Au minimum BEP ou BP de la fonction ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	1	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.
					2	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.

Classification des ouvriers.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

NIVEAU	DEFINITION du niveau	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	FORMATION de base	ECHELON	NATURE ET DESCRIPTION
--------	----------------------	-----------	----------------	-------------------	---------	-----------------------

I	Exécution d'opérations simples.	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.	La responsabilité est limitée à des vérifications simples sur les opérations réalisées.	Aucun niveau minimum requis. Une première expérience professionnelle pourra favoriser une progression plus rapide.	1	Exécution de travaux et d'opérations élémentaires assimilables à celles de la vie courante.
					2	Exécution d'opérations et de travaux simples selon des consignes précises. Acquisition de la connaissance éventuelle de tel ou tel matériel à utiliser.
					3	Exécution d'opérations et de travaux plus variés et qui impliquent une capacité d'adaptation pour leur bonne réalisation.
II	Exécution de travaux qualifiés.	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.	Prise d'initiatives dans l'exécution des travaux. Respect des normes de vérification et de contrôle de conformité des travaux réalisés.	Au minimum CAP-BEP ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	1	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.
					2	Polyvalence dans une spécialité. Capacité à exécuter des opérations complexes et à faire face à des difficultés classiques.
					3	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.
III	Exécution de travaux très qualifiés.	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.	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.	Au minimum BP de la fonction ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	1	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.
					2	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.

Classification des techniciens et agents de maîtrise.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

NIVEAU	DEFINITION du niveau	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	FORMATION de base	ECHELON	NATURE ET DESCRIPTION
--------	----------------------	-----------	----------------	-------------------	---------	-----------------------

III	Exécution de travaux qualifiés. Conduite de travaux.	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.	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.	BTS ou DUT de la fonction ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	3	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.
IV	Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.	Autonomie s'élargissant progressivement par délégation d'un supérieur hiérarchique (ou directement du chef d'entreprise).	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.	BTS-DUT de la profession ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	1	Organisation et coordination d'un groupe de salariés, et/ou capacité à l'amélioration des méthodes, des procédures et des moyens habituellement utilisés.
					2	Organisation et coordination de groupes de salariés, et/ou participation à la recherche et à la mise en oeuvre de solutions nouvelles.
					3	Participation à la coordination de l'activité d'ensemble d'un secteur mettant en oeuvre des techniques, des méthodes et des procédures stabilisées.
V	Participation à la définition des programmes et à la réalisation des objectifs de centres d'activité.	Grande autonomie. Aptitude à la prise de nombreuses initiatives pour l'amélioration des résultats.	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.	BTS-DUT de la profession ou de la spécialité ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	1	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.

Classification des cadres.

Classifications des salariés.

En vigueur étendu

NIVEAU	DEFINITION du niveau	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	FORMATION de base	ECHELON	NATURE ET DESCRIPTION
IV	Participation à la définition des programmes et à la réalisation des objectifs de centres d'activité.	Autonomie s'élargissant progressivement par délégation d'un supérieur hiérarchique (ou directement du chef d'entreprise).	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.	Ingénieur ou cadre diplômé ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	3	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).
V	Responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.	Grande autonomie. Aptitude à la prise de nombreuses initiatives pour l'amélioration des résultats.	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.	Ingénieur ou cadre diplômé ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.	1	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.
					2	Ingénieur ou cadre, ayant une expérience confirmée dans plusieurs spécialisations. Assure la responsabilité complète de la gestion d'un service.

VI	Participation à la définition de la politique de l'entreprise	Autonomie très large de jugement et d'initiative au niveau décisionnel.	Très grande responsabilité, dans la gestion de l'entreprise.	Ingénieur ou cadre diplômé ou grande expérience professionnelle.	1	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.
					2	Cadre assurant la direction générale de l'entreprise. Cadre assurant la direction de son entreprise.

Classifications des salariés. Annexe I : Lexique.

En vigueur étendu

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 succession des travaux à réaliser : détermination préalable de l'ordre selon lequel des travaux ou des opérations de même type, mais concernant des produits ou des 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.

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

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005.

En vigueur étendu

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

Champ d'application

Champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005.

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord relatif aux classifications signé le 9 septembre 2005 s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, 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.

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.

Dépôt - Extension

Champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005.

Article 2

En vigueur étendu

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 avenant à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 1er.

Fait à Paris, le 8 novembre 2005.

Accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue

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

Champ d'application

Formation professionnelle continue.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord 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 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 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.

Préambule

Formation professionnelle continue.

Article 2

En vigueur étendu

En vertu de l'article 36 de la convention collective de la maroquinerie, le présent accord a pour objet la formation professionnelle dans les entreprises de la branche maroquinerie. Le présent accord décline les dispositifs de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et ceux de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Ces dispositifs se situent dans la lignée de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 qui a permis la création du FORTHAC.

Prenant en compte l'évolution et les mutations technologiques ainsi que la situation économique du secteur, les partenaires sociaux considèrent que le contenu, le développement et la mise en oeuvre de la formation professionnelle sont des conditions essentielles pour augmenter le niveau de compétence et de qualification du personnel tout au long de leur vie professionnelle, améliorer la compétitivité des entreprises et contribuer à la défense de l'emploi.

La réalisation de cet objectif nécessite à l'évidence des investissements matériels, mais ceux-ci ne trouveront leur pleine efficacité que s'ils s'accompagnent de la valorisation des ressources humaines indispensables à l'amélioration du potentiel d'adaptation et d'innovation des entreprises.

La formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés de ce développement. Elle doit permettre aux salariés d'acquérir ou d'améliorer les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et elle doit développer leurs capacités d'adaptation ainsi que leur évolution. La formation réalise ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Objectifs et priorités

Formation professionnelle continue.

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux. Aussi, il est de l'intérêt général de promouvoir la formation dans les domaines suivants que les parties jugent prioritaires. La présente liste n'est ni exhaustive ni hiérarchisée :

- techniques et technologies nouvelles ;
- développement et créations d'automatismes et leur utilisation ;
- commerce, et notamment commerce international ;
- usage et développement de matériaux nouveaux ;
- amélioration des conditions créant la qualité en adaptant la qualification ;
- amélioration et maîtrise de la communication et de l'informatisation ;
- adaptation et amélioration des méthodes de maintenance ;
- développement et application de la sécurité ;
- connaissance de l'entreprise et son environnement ;
- actualisation des connaissances professionnelles ;
- perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- formation économique ;
- gestion ...

Dans cette optique sera particulièrement visée :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations reposant dans toute la mesure du possible sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis.

Il est noté que les formations à la sécurité prévues à l'article L. 231-3-1 du code du travail sont à la charge et sous la responsabilité de l'employeur. Ces formations ne sont pas imputables financièrement sur les fonds du plan de formation.

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

- de réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
- de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;
- de favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle sans aucune discrimination.

Organisme collecteur

Formation professionnelle continue.

Article 4

En vigueur étendu

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

Les entreprises de plus de 10 salariés avec un code NAF 192 Z devront verser au FORTHAC :

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

Les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 192 Z devront verser au FORTHAC :

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

Il est noté que les fonds de professionnalisation seront réservés entre autres :

- aux actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- aux actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

Formation professionnelle continue.

Article 5

En vigueur étendu

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

Observatoire des métiers et des qualifications

Formation professionnelle continue.

Article 6

En vigueur étendu

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

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

Entretien professionnel

Formation professionnelle continue.

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

Passeport formation

Formation professionnelle continue.

Article 8

En vigueur étendu

Les formations suivies par le salarié seront recensées à son initiative dans le ' passeport formation ' qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'établissement et d'utilisation.

Le passeport regroupe les formations dont a bénéficié le salarié et qui ont donné lieu à une attestation précisant la formation suivie, ses résultats en termes d'aptitude et certifiant qu'il a suivi avec assiduité le stage et éventuellement a satisfait aux épreuves prévues à l'issue de celui-ci. Les éléments du passeport sont contenus dans l'avenant du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Bilan de compétences

Formation professionnelle continue.

Article 9

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre pendant le temps de travail. Toutefois, à sa demande après accord avec son employeur, le salarié pourra réaliser tout ou partie du bilan de compétences en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses souhaits d'évolution. La prise en charge financière de cette action peut être assurée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de la période de professionnalisation ou du congé individuel de formation (CIF). Il peut être décompté du droit individuel à la formation (DIF).

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre dans les conditions ci-dessus. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Formation professionnelle continue.

Article 10

En vigueur étendu

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou une certification à finalité professionnelle ou une

qualification reconnue par la branche. Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le dispositif du CIF.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non. La demande d'autorisation d'absence doit se faire au moins 2 mois avant la date de validation des acquis. L'employeur a 1 mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Le plan de formation

Formation professionnelle continue.

Article 11

En vigueur étendu

Le plan de formation est un outil privilégié de la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les entreprises veilleront à l'égalité d'accès à la formation des salariés quel que soit leur sexe. Les parties rappellent que le plan de formation est préparé à l'initiative et sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son mandataire qui le construit avec le comité d'entreprise (ou d'établissement) ou à défaut des délégués du personnel.

Les consultations par les instances représentatives du personnel de ce plan se déroulent ainsi chaque année :

- établissement de la programmation ;
- suivi de la réalisation ;
- bilan final.

Par ailleurs, en application de l'article L. 934-4 du code du travail, ce plan de formation comprend :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

a) Adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Lorsque le coût des mesures d'adaptation nécessite leur mise en oeuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en oeuvre doit être défini en concertation avec les représentants du personnel. L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs économiques de l'entreprise, du coût des mesures de formation nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi des publics au présent accord.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

b) Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Les formations à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Par accord préalable et écrit du salarié, ces formations peuvent, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée, sans que cette durée puisse excéder la limite de 40 heures par salarié, conduire à un dépassement de la durée annuelle légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. Dans ce cas, les heures de formation effectuées, pendant des jours ouvrables, au-delà de l'horaire applicable dans l'entreprise sont rémunérées au taux normal. Elles ne subissent pas les majorations pour heures supplémentaires, ne donnent pas lieu à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, les heures effectuelles au-delà du forfait sont limitées à 4 % de la durée annuelle du forfait en heures ou en jours.

c) Actions de formation avant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises.

Ces actions, par accord écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée sans que cette durée puisse excéder 70 heures par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

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

L'accord signé entre l'employeur et le salarié définit les engagements pris par l'entreprise, si la formation est validée. Ces engagements doivent préciser les priorités d'accès aux fonctions ou postes disponibles correspondant aux connaissances acquises, le cas échéant, les conditions d'accès à une classification conforme au nouvel emploi occupé ou la manière dont cette action s'inscrit dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ou de réorientation professionnelle.

Ces engagements devront être remplis, au plus tard, 12 mois après la validation de la formation.

Droit individuel à la formation (DIF)

Formation professionnelle continue.

Article 12

En vigueur étendu

Acquisition du DIF

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

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF dès lors qu'ils ont travaillé 4 mois consécutifs ou non au cours de la même année. L'employeur doit les prévenir de leur droit. La durée de leur droit est calculée pro rata temporis.

Pour les salariés à temps partiel, la durée acquise au titre du DIF est calculée pro rata temporis cumulable jusqu'à 120 heures.

Le décompte des heures de DIF se fait par année civile, soit 14 heures pour l'année 2004 et 20 heures pour les années suivantes. En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, les droits au DIF sont acquis au pro rata temporis.

Priorités d'utilisation du DIF

Les actions de formation demandées dans le cadre du DIF doivent participer au développement professionnel des salariés. Afin de promouvoir les actions du plan de formation, l'employeur peut formuler des propositions aux salariés.

Les actions éligibles au DIF relèvent soit des priorités de branche, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ou les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies à l'article L. 900-2 du code du travail ;

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche telles que définies à l'article L. 900-3 du code du travail.

Utilisation du DIF

Chaque salarié est informé annuellement, selon la réglementation en vigueur, du nombre d'heures disponibles dans le cadre du DIF.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Si elle émane d'une proposition de l'employeur, elle nécessite l'accord formel du salarié. Le choix de l'action de formation suivie est arrêté après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

L'employeur a 1 mois pour faire connaître sa réponse au demandeur. En cas d'accord, le choix de l'action de formation est arrêté par écrit entre l'employeur et le salarié.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en oeuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de la prise en charge financière de la formation de son congé individuel de formation sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, lorsque que le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise ou l'OPCA dont elle relève est tenu de verser au FONGECIF le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par le salarié au titre du DIF, et les frais de formation calculés sur la base d'un montant horaire, fixé à 9,15 Euros de l'heure.

Déroulement et mise en oeuvre du DIF

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

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

Les frais de formation et les frais annexes correspondant à l'action de formation sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

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

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

Rupture du contrat

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

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

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée ou remise en main propre avec décharge, impérativement, dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de démission par l'employeur, sous réserve que le montant non utilisé serve exclusivement à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de formation, de validation des acquis engagée avant la fin du délai-congé qu'elle ne peut avoir pour effet de prolonger.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, les heures restant acquises au titre du DIF ne sont ni utilisables ni transférables.

Période de professionnalisation **Formation professionnelle continue.**

Article 13

En vigueur étendu

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

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

Il apparaît cependant nécessaire d'ajouter que le personnel d'encadrement joue un rôle important dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et il exerce, dans sa fonction d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés. Compte tenu des besoins de formation dans les entreprises afin d'utiliser au mieux les ressources spécifiques internes, le personnel d'encadrement pourrait bénéficier d'une formation adaptée afin d'améliorer ses capacités de formation.

a) Publics prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires :

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

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

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

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

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

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

b) Durée minimale de formation ouverte

La durée des formations ouvertes au titre du présent accord devra répondre aux besoins des différentes catégories de public prioritaire ci-dessus définies.

La formation pourra être dispensée en une ou plusieurs fois : elle ne pourra être d'une durée totale inférieure à 35 heures, et chacune des sessions ne pourra être inférieure à 2 journées.

c) Pendant le temps de travail

Les actions de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

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

Le contrat de professionnalisation

Formation professionnelle continue.

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

C'est pourquoi le présent accord souligne l'importance du rôle du tuteur dans la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

a) Public dérogatoire

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- tout jeune ou demandeur d'emploi d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation - quelle que soit la durée du contrat - sans pouvoir être inférieure à 150 heures et dans un maximum de 1 200 heures sur 2 ans. Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Lorsque le contrat de professionnalisation est sous forme de CDD, les formations devront déboucher autant de fois que c'est possible sur une embauche en CDI.

Tutorat

Formation professionnelle continue.

Article 15

En vigueur étendu

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en contrat ou en période de professionnalisation, l'employeur peut désigner un tuteur sur la base du volontariat. Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation des bénéficiaires.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique.

Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge dans les limites fixées par décret.

Apprentissage

Formation professionnelle continue.

Article 16

En vigueur étendu

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

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

Ainsi, il est convenu d'apporter un soutien financier aux centres de formation d'apprentis préparant à des diplômes professionnels par le biais de subventions de fonctionnement. La totalité de ces subventions ne saurait excéder 30 % du fonds de professionnalisation (0,5 % de la masse salariale). Chaque année, la commission paritaire de la convention collective recevra la justification des dépenses et les budgets professionnels permettant d'ajuster les montants affectés.

Application de l'accord

Formation professionnelle continue.

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir de la date de la signature.

Les accords d'entreprise relatifs à la formation professionnelle ne peuvent comporter de clauses défavorables dérogeant au présent accord.

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

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

Fait à Paris, le 15 décembre 2005.

Lexique Formation professionnelle

Formation professionnelle continue.

En vigueur étendu

AFORMA : association pour la formation dans les industries de la maroquinerie.

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

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

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

DIF : droit individuel à la formation.

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

FONGECIF : fonds de gestion du CIF.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

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

VAE : validation des acquis de l'expérience.

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

Formation professionnelle continue.

En vigueur étendu

La présente annexe applique l'accord du 15 décembre 2005 sur la formation professionnelle continue et s'applique au champ d'application visé par l'article 1er du présent accord dans le cadre des activités de l'OPCA professionnel de la branche, le FORTHAC.

1. Période de professionnalisation

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

- de 100 Euros (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante ;
- de 30 Euros pour une action de formation certifiante, c'est-à-dire débouchant sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP ;
- de 20 Euros pour une action de formation qualifiante, c'est-à-dire débouchant sur une qualification reconnue par la CCN de la maroquinerie, ou par la CPNEF ou toutes autres actions de formation.

2. Contrat de professionnalisation

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

- de 50 Euros (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante en faveur d'un jeune de 16 à 25 ans ;
- de 100 Euros (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans ;
- de 15 Euros pour une action de formation certifiante ;
- de 10 Euros pour une action de formation qualifiante.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret.

3. Plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de 30 Euros au maximum, avec un plafond annuel par entreprise de 1 500 Euros au titre des coûts pédagogiques.

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

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO.

Affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis (CFA).

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la maroquinerie - le FORTHAC.

Considérant l'article 16 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 15 décembre 2005 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 983-4 du code du travail, et de l'article R. 964-16-1 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties signataires décident :

I. - De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie, en particulier dans le Bassin parisien qui compte plus de 25 % des effectifs d'apprentis, mais aussi dans les régions où des fabricants de maroquinerie prévoient d'intégrer des apprentis en 2006.

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

- à l'école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un montant de 364 000 Euros ;
- au lycée professionnel Clément-de-Pémille, BP 89, 81302 Graulhet Cedex, un montant de 86 000 Euros.

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

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

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

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

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

Fait à Paris, le 12 mai 2006.

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

Champ d'application

Chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans les 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 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.

Chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie.

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

Chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie.

Article 3

En vigueur non étendu

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

Fait à Paris, le 12 mai 2006.

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

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la maroquinerie, le FORTHAC.

Considérant l'article 16 de l'accord du 15 décembre 2005 sur la formation professionnelle en maroquinerie ;

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

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif,

les parties signataires décident :

1. De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie, en particulier dans le bassin parisien qui compte plus de 25 % des effectifs d'apprentis.

2. D'affecter au centre de formation d'apprentis, école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un montant de 400 000 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 1er mars 2010 sur la base de la masse salariale 2009.

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

3. Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration du FORTHAC, ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question, les justificatifs suivants :

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

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

Fait à Paris, le 11 mai 2010.

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

En vigueur non étendu

Paris, le 8 avril 2011.

En vigueur non étendu

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.

En vigueur non étendu

Le président.

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

En vigueur non étendu

Paris, le 8 avril 2011.

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

Monsieur,

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

- l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;
- l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue au sein de la branche de la maroquinerie.

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

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE (DDTEFP de Paris) et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

En conséquence de cette dénonciation, la fédération française de la maroquinerie ne pourra être présente à la réunion paritaire du 12 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie invitera ses interlocuteurs syndicaux à une négociation dans les meilleurs délais.

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

Le président.

Accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FFM.

Signataires	
Organisations de salariés	CMTE CFTC ; CFE-CGC Agro ; THC CGT ; FNP FO.

Préambule

En vigueur étendu

La branche de la maroquinerie est composée de grandes entreprises mais aussi de nombreuses TPE. Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 80 % du nombre d'entreprises de la branche. Les partenaires sociaux espèrent ainsi renforcer l'attractivité des métiers de la branche par l'instauration d'un régime de frais de santé.

Objet

En vigueur étendu

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent définir les conditions de mise en œuvre, au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale de la maroquinerie, d'une couverture collective obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés.

Cet accord porte sur les points suivants :

- une garantie frais de santé minimale, qui répond aux obligations relatives au « contrat responsable » ainsi qu'à la couverture minimale légalement applicable à compter du 1er janvier 2016 ;
- une répartition des cotisations entre salariés et employeurs.

Pour la mise en œuvre des obligations minimales fixées par cet accord, les entreprises de la branche ont toute latitude dans le choix de l'opérateur d'assurance ; il leur appartient d'ailleurs de formaliser la mise en place de leur régime frais de santé au moyen de l'un des actes juridiques visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référentaire, décision unilatérale de l'employeur).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique en France, y compris dans les DOM, dans les 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 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.

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

Financement du régime

Article 2

En vigueur étendu

Il est prévu que la cotisation minimale mensuelle au régime de frais de santé pour la stricte application du présent accord sera répartie de la manière suivante

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

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

Garanties couvertes

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

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

Couverture obligatoire et dispense

Article 4

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du régime frais de santé l'ensemble des salariés, sans condition d'ancienneté, à titre obligatoire.

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

Les entreprises doivent donc veiller à prévoir les cas de dispense qu'elles entendent autoriser le cas échéant, étant précisé qu'en cas de mise en place par voie de décision unilatérale, les salariés présents lors de la mise en place ne peuvent en tout état de cause être contraints à cotiser contre leur gré, en application de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Pour être recevable, toute dispense prévue dans l'acte juridique doit être demandée par le salarié auprès de son employeur, par écrit et accompagnée du justificatif de la couverture dont il bénéficie par ailleurs lorsque cette condition est nécessaire (le cas échéant, justificatif à renouveler chaque année).

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

Incidence de la suspension du contrat de travail

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

Dispositif de portabilité en cas de cessation du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

La garantie prend effet au plus tôt au lendemain de la cessation des droits au titre du régime collectif des salariés et au plus tard au lendemain de la demande. Les prestations sont identiques à celles du régime collectif des salariés.

Commission paritaire de suivi

Article 8

En vigueur étendu

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

La représentation patronale dispose d'autant de voix que la représentation des salariés.

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

Effet

Article 9

En vigueur étendu

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

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

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 10

En vigueur étendu

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

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

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

Le présent accord pourra être révisé par avenant en cas de changement dans le remboursement de la part de la sécurité sociale en application de l'article L. 2261-8 du code du travail.

Le signataire qui demande la révision du présent accord doit adresser aux autres organisations composant la commission paritaire un projet de nouveau texte pour le (ou les) article(s) concerné(s) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

Extension. - Publicité

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est édité en dix exemplaires originaux pour remise à chaque organisation syndicale et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

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

Signataires	
Organisations patronales	FFM
Organisations de salariés	FNAACFE-CGC FS CFDT FNP FO CMTE CFTC THC CGT

En vigueur non étendu

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

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

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

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties signataires décident :

I. - De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. - D'affecter aux centres de formation d'apprentis suivant :

- La Fabrique, 6-8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA des compagnons du devoir et du tour de France, 1, place Saint-Gervais, 75004 Paris, un montant de 35 000 € ;
- CFA public de Maine-et-Loire, route de Narcé, CS 50015,49605 Brain-sur-L'Authion, un montant de 50 000 € ;
- CFA Le Vigeon, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006,33327 Eysines Cedex, un montant de 12 500 € ;
- CFA académique Jean-Rostand, 12, rue Louise-Lériget, CS 62325,16023 Angoulême, un montant de 2 000 € ;
- CFA du pays de Montbéliard, rue des Frères-Lumières, 25200 Bethoncourt, un montant de 49 040 € ;
- CFA académique de Besançon, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 81522,25009 Besançon Cedex, un montant de 20 000 €.

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

III. - Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

Signataires	
Organisations patronales	FFM
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC FNP FO CMTE CFTC THC CGT

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à laquelle ils ont décidé d'intégrer la commission de conciliation.

L'objectif de cet avenant est de modifier les dispositions de la convention collective pour la mettre en adéquation avec les nouvelles dispositions légales permettant un dialogue social de qualité.

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu entre les parties que cet avenant portant création de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation remplace en totalité la commission paritaire nationale d'interprétation et la commission de conciliation visées aux articles 40 et 41 de la convention collective des industries de la maroquinerie (idcc 2528).

Ces deux articles sont en conséquence supprimés et remplacés par la rédaction ci-jointe qui constitue un avenant à la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant au maximum trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente branche ;
- un collège employeurs comprenant un ou plusieurs représentants désignés par la FFM.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

Chaque collège dispose de 50 % des voix.

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, chaque collège se prononce à la majorité des organisations syndicales composant le collège pour exprimer sa position.

Les séances seront présidées par la partie patronale représentée par le délégué général et le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FFM.

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2232-9 II du code du travail, la CPPNI a comme mission les points suivants :

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

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

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

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

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

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

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties. (1)

(1) Le 3e alinéa de l'article 4 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 2 juillet 2018- art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

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.

Article 6

En vigueur étendu

La CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...);
- le repos quotidien ;

- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps (CET).

Ces accords sont transmis au secrétariat de la commission par mail :

- commissionparitaire@maroquineriefrancaise.com ;

ou

- par courrier : CPPNI maroquinerie - FFM, 122, rue de Provence, 75008 Paris,

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

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

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à partir de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

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

Signataires	
Organisations patronales	FFM,
Organisations de salariés	FNP FO ; CFTC CMTE ; URSTHC CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

La branche de la maroquinerie regroupe des TPE, PME et quelques groupes ayant une envergure internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité des métiers de la branche comme la maroquinerie, la gainerie en passant par la sellerie et le bracelet-montre en cuir entre autres.

Ces entreprises dans leur diversité ont des points communs. Ce sont des entreprises qui travaillent souvent avec le secteur du luxe ce qui demande un vrai savoir-faire. Les qualités exigées dans les métiers de cette activité sont la patience, la minutie, la dextérité. Les articles fabriqués sont des sacs à main, de la petite maroquinerie. Parmi les salariés, la part féminine des effectifs se situe autour de 80 %.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche de la maroquinerie ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans nos industries. Cependant, ces mêmes partenaires considèrent que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

En application des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération ou bien des conditions de travail. Une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue aussi à une meilleure égalité et mixité professionnelle.

1. Champ d'application

En vigueur non étendu

Le présent accord 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 : 15.12-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 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.

L'application de cet accord de branche doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action afin de remédier aux inégalités qui pourraient être constatées.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche (art. L. 2232-5-1 du code du travail), et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre a minima les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

À compter de la date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 24 juin 2014 portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche maroquinerie.

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

En vigueur non étendu

a) Recrutement

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les offres d'emploi ne pourront mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale. De même une neutralité est de rigueur dans la terminologie de l'offre d'emploi proposé [exemple : piqueur (se) et non pas piqueuse], ceci afin de favoriser la mixité des emplois. L'employeur ne pourra refuser d'embaucher une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale du candidat. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Le recrutement est l'occasion de développer la mixité dans les entreprises et ce à tous niveaux. Il est demandé aux différents partenaires pouvant intervenir auprès de Pôle emploi ou dans le placement aux écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats à un poste de maroquinerie (e), à profil équivalent, une part significative d'hommes (pour les emplois fortement féminisés) et vice-versa.

b) Formation professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle.

L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

En application de l'article L. 6323-12 du code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel de formation (CPF) désormais intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

Enfin, dans les formations managériales, les entreprises veillent à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques.

Les partenaires sociaux confient à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la branche le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe tous les 3 ans. Un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes est établi conformément à l'article D. 2241-7 du code du travail. (1)

c) Déroulement de carrière (2)

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilité. Le chef d'entreprise pourra porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

Enfin, les entreprises veillent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

C'est ainsi qu'en retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire. En cas notamment d'évolution des outils ou des techniques, l'employeur envisage avec le salarié des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle. Le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les 2 mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise son orientation professionnelle.

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

En vigueur non étendu

a) Rémunérations

L'un des objectifs de la loi du 23 mars 2006 est de tendre à diminuer les écarts de rémunérations non objectifs entre les hommes et les femmes.

La rémunération se définit comme le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

Chaque entreprise doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés à travail égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont relevés, l'entreprise doit les justifier par des raisons objectives. La branche de la maroquinerie recommande la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes non justifiés par des raisons objectives. (1)

b) Travail à temps partiel

Le temps partiel est peu développé sur les activités de production et se retrouve plus dans les fonctions support ou dans le secteur de la vente.

La branche garantit aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

c) Nouvelles technologies

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information). Ces nouvelles technologies facilitent l'organisation de l'activité professionnelle. Les partenaires sociaux soulignent ainsi pour les entreprises l'intérêt de développer dans les entreprises ces nouveaux modes de fonctionnement.

4. Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle. Quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

5. Institutions représentatives du personnel

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité homme et femme dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises. Elles appliquent en ce sens l'article L. 2314-30 du code du travail.

6. Dépôt et extension

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FFM,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP FO ; THC CGT,

En vigueur non étendu

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

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

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

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I. - De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. - D'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

- La Fabrique, 6-8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 320 000 € ;
- CFA des compagnons du devoir et du tour de France, 1, place Saint-Gervais, 75004 Paris, un montant de 40 000 € ;
- CFA public du Maine-et-Loire, route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 65 000 € ;
- CFA Le Vigean, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006, 33327 Eysines Cedex, un montant de 22 600 € ;
- CFA du pays de Montbéliard, rue des Frères-Lumières, 25200 Bethoncourt, un montant de 100 000 € ;
- CFA Académique de Besançon, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 81522, 25009 Besançon Cedex, un montant de 12 000 € ;
- CFA Haras du Pin, Les écuries du bois, 61310 Le Pin-au-Haras, un montant de 5 000 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2018 sur la base de la masse salariale 2017.

III. - Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

Accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFM,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP FO ; THC CGT ; CMTE CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ont constaté que certaines des entreprises de la branche ne disposaient pas d'un régime de prévoyance pour les 'non-cadres' alors que d'autres, par décision unilatérale, référendum ou accord d'entreprise, avaient adopté des dispositions en matière d'incapacité temporaire de travail, de capital décès, de rente d'invalidité, etc.

En conséquence, sans remettre en cause les dispositions mises en place par les employeurs, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un régime de

prévoyance de branche qui s'applique dans les entreprises ne disposant pas de leur propre régime.

Les parties rappellent que les obligations définies ci-après constituent un minimum qu'il est loisible, pour les entreprises concernées d'améliorer en instituant leur propre régime.

Champ d'application et salariés concernés

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Champ d'application

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

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

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

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

1.2. Salariés concernés

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

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

Il est précisé que, dans le cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné : l'employeur maintiendra le paiement de la part patronale de cotisation et précomptera, sur la rémunération maintenue, la part de cotisations à la charge du salarié.

(1)

(2)

(1) En cas d'évolution des classifications, les nouvelles classifications se substitueront automatiquement à ces références.

(2) Accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ou accord s'y substituant.

Mise en œuvre et financement du régime

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

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

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

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

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

Garanties

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Risque décès

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

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

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

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.

Date d'entrée en application

Article 4

En vigueur non étendu

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

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

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

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties

signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

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

Le présent accord pourra être révisé par avenant.

Le signataire qui demande la révision du présent accord doit adresser aux autres organisations composant la commission paritaire un projet de nouveau texte pour le (ou les) article(s) concerné(s) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

Commission paritaire de suivi

Article 6

En vigueur non étendu

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

La représentation patronale dispose autant de voix que la représentation des salariés.

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

Signature

Article 7

En vigueur non étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FFM,
Organisations de salariés	FS CFTD ; THC CGT ; CMTE CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

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.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Choix de l'OPCO

Article 2

En vigueur étendu

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.

Durée, date d'application, révision et dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

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.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

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.

Accord du 26 mars 2019 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis

Signataires	
Organisations patronales	FFM,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP FO ; CMTE CFTC ; THC CGT,

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCO de la maroquinerie, à ce jour Opcalia,

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

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

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif,

les parties signataires décident :

I. - De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. - D'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

- La Fabrique, 6/8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 320 000 € ;
- CFA des Compagnons du devoir et du tour de France, 1, place Saint-Gervais, 75004 Paris, un montant de 40 000 € ;
- CFA public du Maine-et-Loire, route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 68 600 € ;
- CFA du pays de Montbéliard, rue des Frères-Lumières, 25 200 Bethoncourt, un montant de 100 000 € ;
- CFA académique de Besançon, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 81522, 25009 Besançon Cedex un montant de 30 616 € ;
- CFA Haras du Pin, Les écuries du bois, 61310 Le Pin-au-Haras, un montant de 42 730 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie.

III. - Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration de l'OPCO concerné - ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement.

La section professionnelle paritaire à laquelle sera intégrée la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FFM,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP FO ; CMTE CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Un accord a été conclu sur les frais de santé le 7 avril 2015.

Il définit les conditions de mise en œuvre d'une couverture collective obligatoire en matière de frais de santé répondant aux obligations relatives au « contrat responsable ».

Afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation, les garanties inscrites à l'article 3 de cet accord, sont remplacées par le tableau annexé au présent accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2020 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition défini par la loi.

Pour les entreprises non adhérentes à la FFM, il s'appliquera à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 3

En vigueur non étendu

Compte tenu de l'objet de l'accord collectif, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est édité en 10 exemplaires originaux pour remise à chaque organisation syndicale et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Garanties

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

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

Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FFTM ; FFM,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE- CGC ; Fédéchimie FO ; THC CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Par arrêté du 23 janvier 2019, les conventions collectives nationales de l'industrie des cuirs et peaux et de la cordonnerie multiservice ont été fusionnées à la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir.

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives signataires du présent protocole se sont rencontrées afin d'organiser le fonctionnement de la CPPNI chargée de la négociation collective dans le cadre de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux, et de la convention collective nationale cordonnerie multiservice suite à l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Par ailleurs, les parties rappellent que les conventions collectives nationales des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir et l'industrie des cuirs et peaux comprennent chacune un accord mettant en place une CPPNI. Il est donc nécessaire d'harmoniser les stipulations sur cette question.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

La CPPNI est composée de deux collèges comme suit :

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

- de la fédération française de la maroquinerie ;
- de la fédération française de la tannerie - mégisserie ;
- de la fédération française de la cordonnerie multiservice,

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

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

1.3. Chacune des organisations ci-dessus sera représentée pour chaque réunion de la CPPNI par 3 personnes au maximum mandatées à cet effet (ce maximum s'appliquant globalement aux fédérations qui relèveraient d'une même confédération).

1.4. En-dehors des cas où il faut recourir aux pourcentages de représentativité, les décisions sont prises par accord entre les deux collèges, chaque collègue prenant sa décision à la majorité des présents.

Article 2

En vigueur non étendu

Le secrétariat de la CPPNI sera assuré pour l'ensemble de la CPPNI et pour les missions lui incombant dans ce cadre par la fédération française de la maroquinerie (convocation et organisation des réunions, rédaction des projets d'accords et d'avenants, rédaction des comptes rendus de réunions, échanges avec les organisations composant la CPPNI, échanges avec le ministère du travail, etc.).

La CPPNI sera présidée par le délégué général de la fédération française de la maroquinerie.

Quand le (ou les) sujet(s) à l'ordre du jour ne concerne(nt) qu'un seul secteur d'activité, les négociations et les débats en réunion de CPPNI jusqu'à la conclusion éventuelle de l'accord sont dirigés par la fédération patronale intéressée et signataire du présent protocole.

Article 3

En vigueur non étendu

La présente CPPNI se réunit au minimum trois fois par an selon un calendrier de négociation défini en début d'année en vue des missions qui lui sont confiées ainsi que les négociations annuelles, triennales et quinquennales.

Les réunions de la CPPNI se dérouleront en principe dans les locaux de la fédération française de la maroquinerie sauf autre lieu qui devrait être défini selon le nombre de participants.

Un calendrier prévisionnel annuel des réunions sera établi de concert au sein de la CPPNI.

Une adresse électronique est créée pour la CPPNI.

Article 4

4.1. Les représentants salariés pour leur participation aux réunions de la CPPNI (frais de déplacement, de restauration, d'hébergement) s'adressent au secrétariat de la CPPNI qui transmettra les justificatifs à la fédération patronale du secteur auquel appartiennent ces représentants. Les représentants sont indemnisés par la fédération patronale précitée selon les conditions pratiquées dans le secteur d'activité concerné, lesquelles sont susceptibles d'évolution. La fédération patronale en informe le secrétariat de la CPPNI.

Si un représentant salarié représente plusieurs secteurs d'activité, il sera indemnisé à tour de rôle par l'une et l'autre fédération patronale aux conditions de la fédération concernée.

En conséquence, les parties décident de maintenir les stipulations des articles 5 de l'accord du 1er septembre 2017 conclu dans le champ de la maroquinerie et 3 de l'accord du 27 septembre 2018 conclu dans le champ des cuirs et peaux relatifs à la prise en charge des frais et les pratiques en cours à la cordonnerie multiservice.

4.2. Le secrétariat de la CPPNI tiendra à jour un état des coordonnées des membres de la CPPNI et des membres présents aux réunions de la CPPNI dans le respect du RGPD.

Article 5

En vigueur non étendu

La CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...);
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps (CET).

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

Ou par courrier : CPPNI branche maroquinerie, fédération française de la maroquinerie 122, rue de Provence, 75008 Paris par la partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation). Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer les autres signataires du texte de cette transmission.

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

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la conclusion d'un accord sur les dispositions actuelles de ces trois conventions collectives de façon à parvenir à la définition de stipulations communes à l'ensemble des secteurs d'activité composant le champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles.

Dans cette attente, les conventions collectives s'appliquent de façon juxtaposée pendant un délai maximum de 5 ans courant à compter de la publication de l'arrêté de fusion (sous réserve de la position écrite à venir de la DGT).

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

6.2. Si un (ou des) secteur(s) d'activité par application d'un arrêté ministériel devait(ent) venir s'ajouter à l'actuel champ d'application fusionné, les fédérations composant la CPPNI examineront de concert la situation ainsi créée.

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Les différends soumis à une demande de conciliation ou d'interprétation seront traités au sein de la CPPNI sauf accord pour un traitement sectoriel.

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

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

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

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

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

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

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

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

7.4. Chaque CPNEFP continue de fonctionner distinctement de la CPPNI selon les règles qui lui sont applicables.

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

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un accord relatif à la négociation et à l'interprétation de la convention collective applicable à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

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

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

Protocole d'accord du 9 septembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; CGT-FO.

Salaires

En vigueur étendu

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 et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle (1).

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

(En euros)

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE
I	1 220	1 220		
II	1 235	1 235		
III	1 250	1 250	1 350	
IV			1 530	2 000
V			1 630	2 516
VI				3 000

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et 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.

Validité

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

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

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

Dépôt extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 septembre 2005.

(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 23 mars 2006, art. 1er).

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

Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires

Salaires

En vigueur étendu

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.

Accord du 27 septembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT-Force ouvrière.

Salaires minima au 1er octobre 2006

Salaires

En vigueur étendu

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 *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle* (1).

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

(En euros)

NIVEAU	OUVRIERS	EMPLOYES	TAM	CADRES
I	1 260	1 260		
II	1 266	1 266		
III	1 281	1 281	1 380	
IV			1 530	2 000
V			1 630	2 590
VI				3 000

Le 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 les numéros 192-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 ;
- attachés-cases, pilotes-cases ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures en 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-cases...

Cette liste est non exhaustive.

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 au 1er octobre 2006.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

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

Dépôt. - Extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 192-Z.

Fait à Paris, le 27 septembre 2006.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires du principe 'à travail égal, salaire égal' résultant des articles L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du code du travail (arrêté du 4 janvier 2007, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail, aux termes desquelles, en matière 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 4 janvier 2007, art. 1er).

Accord du 1er octobre 2009 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	La FFM,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La CGT-FO,

En vigueur non étendu

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.

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

(En euros.)

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYÉ	TAM	CADRE
I	1 338	1 338		
II	1 352	1 352		
III	1 370	1 370	1 446	
IV			1 601	2 087
V			1 705	2 792
VI				3 203

Le 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 : 15. 12Z 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.

Egalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, 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.

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 octobre 2009.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

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

Dépôt, extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15. 12Z.

Accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	La FFM,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

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.

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

(En euros.)

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 365	1 365		
II	1 374	1 374		
III	1 392	1 392	1 468	
IV			1 625	2 118
V			1 731	2 834
VI				3 251

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts 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 les numéros 15.12Z 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.

Egalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 7 octobre 2010, les parties 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.

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 2011.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

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

Dépôt, extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12Z.

Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FFM,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La CMTE CFTC cuir ; La FNAA CFE-CGC ; La THC CGT,

En vigueur étendu

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.

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

(En euros.)

Niveau	Ouvriers	Employés	TAM	Cadres
I	1 450	1 450		
II	1 460	1 460		
III	1 470	1 470	1 545	
IV			1 700	2 215
V			1 810	2 963
VI				3 400

Le salaire minimum brut mensuel de base 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 les numéros 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usage technique, 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.

Egalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 7 octobre 2010, les parties 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.

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 janvier 2013.

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 1512Z.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Accord du 12 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FFM,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FNP FO ; La FTHC CGT ; La FCMTE CFTC cuir,

En vigueur étendu

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.

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

(En euros.)

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 465	1 465		
II	1 473	1 473		
III	1 483	1 483	1 553	
IV			1 709	2 226
V			1 819	2 978
VI				3 417

Le salaire minimum brut mensuel de base 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 : 15.12Z 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 et 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 et fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoques 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.

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 2015.

Dénonciation

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

Dépôt. - Extension

Le présent accord sera déposé auprès des services 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.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FFM,
Organisations de salariés	La FCMTE CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FTHC CGT ; La FNP FO,

En vigueur étendu

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.

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

(En euros.)

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 475	1 475		
II	1 483	1 483		
III	1 493	1 493	1 563	
IV			1 719	2 237
V			1 829	2 993
VI				3 434

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des 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 la sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous les nos 15. 12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usage technique, 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 de 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'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.

Egalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 24 juin 2014, les parties signataires conviennent que les différences de salaires de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est valide tant que les 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 2016.

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.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Accord du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017

Signataires	
Organisations patronales	FFM
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC FS CFDT FNP FO THC CGT CMTE CFTC cuir

En vigueur étendu

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.

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.

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 490	1 490		
II	1 498	1 498		
III	1 508	1 508	1 579	
IV			1 736	2 259
V			1 847	3 023
VI				3 468

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des 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 les numéros 15. 12Z 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.

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 de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 24 juin 2014, 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.

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 2017.

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.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019

Signataires	
Organisations patronales	FFM,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP FO ; THC CGT ; CMTE CFTC,

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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 1419 Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, Journal officiel du 10 mai 2017).

Deux grilles ont été négociées respectivement les 16, 30 janvier 2019 et le 6 février 2019. La branche est parvenue à un accord le 11 février 2019.

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

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Grille pour la ganterie de peau

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Égalité professionnelle

En vigueur non étendu

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.

Validité

En vigueur non étendu

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 2019.

Dénonciation

En vigueur non étendu

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

Dépôt. - Extension

En vigueur non étendu

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 : 1512Z et 1419Z.

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FFM,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP FO ; THC CGT ; CMTE CFTC ; CFE-CGC Agro,

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

accord du 25 avril 2007 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA dans les industries de la maroquinerie

Signataires	
Organisations patronales	La FFM,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la maroquinerie, le FORTHAC.

Considérant l'article 16 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 15 décembre 2005 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 983-4 du code du travail, et de l'article R. 964-16-1 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties signataires décident :

I. - De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie, en particulier dans le Bassin parisien, qui compte plus de 25 % des effectifs d'apprentis, mais aussi dans les régions où les fabricants de maroquinerie prévoient d'intégrer des apprentis en 2007.

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

- à l'école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris : un montant de 380 000 Euros ;

- au lycée professionnel Clément-de-Pémille, BP 89, 81302 Graulhet Cedex : un montant de 89 000 Euros.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 1er mars 2007 sur la base de la masse salariale 2006.

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

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

- objectifs poursuivis ;

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

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

Accord professionnel du 16 octobre 2007 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT-FO.

En vigueur étendu

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 *et s'appliquent à l'issue de la période d'essai conventionnelle* (2).

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. (3)

(En euros.)

NIVEAU	OUVRIERS	EMPLOYÉS	TAM	CADRES
I	1 292	1 292		
II	1 305	1 305		
III	1 317	1 317	1 400	
IV			1 550	2 020
V			1 650	2 682
VI				3 100

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 192-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, 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 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'écolier ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

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 légale du travail à ce jour.

L'accord est applicable au 1er novembre 2007 pour les entreprises adhérentes et à partir du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

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

Dépôt, extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 192 Z.

(2) 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 26 décembre 2007, art. 1er)

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

(Arrêté du 26 décembre 2007, art. 1er)

Accord du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO.

En vigueur étendu

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.

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. (1)

(En euros.)

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYÉ	TAM	CADRE
I	1 321, 02	1 321, 02		
II	1 339, 02	1 339, 02		
III	1 357, 02	1 357, 02	1 436	
IV			1 590	2 073
V			1 693	2 773
VI				3 181

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 15-12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussures) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment 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.

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 au 1er septembre 2008 pour les entreprises adhérentes et à partir du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

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

Dépôt. - Extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15-12Z.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-3 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 16 octobre 2008, art. 1er)

Accord du 8 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO.

I. - Préambule

En vigueur étendu

En vertu de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, le présent accord a pour objet le maintien dans l'emploi des seniors dans les entreprises.

La maroquinerie est une profession composée de TPE, PME et de quelques groupes. Les métiers sont basés sur des savoir-faire artisanaux qui requièrent le plus souvent de l'expérience et la connaissance du métier. Les produits fabriqués en France sont pour la plupart destinés au marché du haut de gamme et du luxe. Cela nécessite une excellente maîtrise des gestes et du savoir-faire.

Les savoir-faire peuvent évoluer d'une entreprise à l'autre en fonction du mode de fabrication, du produit fabriqué et de la peau utilisée. Ainsi, ce sont souvent les maroquiniers ayant une grande ancienneté qui détiennent les savoir-faire de la maison.

Selon une enquête effectuée en 2008, on constate que 54 % des entreprises de la branche ont des salariés dont la moyenne d'âge se situe entre 40 et 50 ans. De plus, dans 38 % des entreprises, les salariés de plus de 50 ans représentent plus de 1 / 4 des effectifs de l'entreprise. L'emploi des seniors constitue déjà une réalité dans la branche.

On note que les entreprises de la branche, malgré les recrutements de ces dernières années, risquent de voir partir à la retraite un grand nombre de leurs salariés et par conséquent une partie de leur savoir-faire.

Ainsi, l'objectif est de maintenir globalement le taux actuel d'emploi des salariés de plus de 55 ans au 31 décembre 2012 pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

L'objet de cet accord est de mettre en place des solutions pour mobiliser les salariés dits « seniors » le plus longtemps possible dans l'entreprise. Cela doit se faire à l'aide de l'anticipation des carrières professionnelles avec un aménagement de fin de carrière, par la formation professionnelle et par le tutorat qui

permet la transmission des savoir-faire dans l'entreprise tout en améliorant les conditions de travail afin de favoriser l'emploi des seniors.

II. - Champ d'application

En vigueur étendu

En vertu de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, le présent accord vise les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés. L'effectif s'apprécie au 31 décembre de chaque année (N) pour l'année suivante (N + 1).

Le présent accord s'applique en France, y compris dans les DOM, pour les entreprises telles que définies à l'article L. 138-26, alinéa 2, du code de la sécurité sociale actuellement en vigueur, à l'exclusion de toute autre entreprise, de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le n° 15. 12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-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 ;
- attachés-cases, pilotes cases ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écolier ;
- 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'écolier ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

III. - Actions en faveur des seniors

En vigueur étendu

1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Bien entendu, les salariés de plus de 45 ans peuvent bénéficier des bilans de compétences en priorité. Mais les seniors de plus de 50 ans seront, eux, considérés particulièrement comme public prioritaire pour la mise en oeuvre de leur bilan de compétences. Ce bilan de compétences pourra être décompté du droit individuel à la formation (DIF) et pourra être réalisé en tout ou partie sur le temps de travail.

Entretien professionnel

Afin de favoriser une carrière professionnelle et notamment leur permettre une évolution, il convient de proposer un entretien professionnel chaque année aux seniors de plus de 55 ans dans les entreprises visées par le présent accord. Cet entretien professionnel aura lieu pendant le temps de travail avec le responsable hiérarchique et, à défaut, avec un représentant de la direction. Afin de préparer cet entretien, l'employeur pourra se référer au guide de l'entretien édité par le FORTHAC.

Au cours de cet entretien, on abordera la question de la formation professionnelle, des objectifs professionnels, des savoir-faire du salarié et de leur transmission progressive vers les autres salariés de l'entreprise. Les demandes de formation du salarié seront étudiées au vu du plan de formation. Les formations demandées par le salarié pourront également faire l'objet d'une prise en charge dans le cadre du DIF.

Un guide de l'entretien professionnel sera diffusé par courrier et/ou courriel à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord.

2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans le cadre du maintien dans l'emploi des seniors, il faut pouvoir leur donner un accès plus large à la formation professionnelle. Il est nécessaire de former les salariés particulièrement sur la deuxième partie de carrière (salariés de plus de 45 ans) notamment dans les domaines d'évolutions technologiques, de mutations techniques afin que le salarié senior puisse avoir les compétences pour se maintenir dans son emploi. De plus, l'évolution de l'entreprise peut permettre au salarié âgé de changer de fonction au sein de l'entreprise. Dans le cadre d'une mutation professionnelle, le senior de plus de 55 ans sera prioritaire pour suivre la formation nécessaire à la tenue de son nouveau poste, et ce pour maintenir son emploi. A cet égard, le senior pourra bénéficier de formation de type période de professionnalisation et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

De même, l'entreprise pourra inscrire, dans son plan de formation, des formations liées à la fin de carrière, à la préparation à la retraite et notamment aux dispositions sur le cumul emploi-retraite. 5 % des salariés de plus de 55 ans de la branche bénéficieront d'une réponse positive à des formations de cette nature dans le cadre d'une fin de carrière professionnelle.

La branche communiquera par courrier et/ou courriel auprès de toutes les entreprises visées par le présent accord des aménagements possibles en fin de carrière et notamment sur le dispositif de cumul emploi-retraite.

3. Transmission des savoirs et des compétences, et développement du tutorat

Le métier de maroquinier allie savoir-faire et expérience. Ainsi, le savoir-faire acquis par les seniors est précieux pour les entreprises et peut parfois être nécessaire à leur pérennité.

Il est donc nécessaire de transmettre ce savoir-faire auprès des générations futures assurant ainsi la pérennité des produits fabriqués et de l'entreprise.

Les entreprises demanderont prioritairement à des seniors d'être tuteur auprès de salariés déterminés dans le cadre de leur évolution future. Les salariés de plus de 55 ans sollicités et qui le souhaitent, effectueront une mission de tutorat. En étant tuteur, le senior s'engage à travailler avec un autre salarié afin de lui communiquer son savoir. Afin d'assurer au mieux cette mission de tuteur, le senior suivra une formation adaptée. De même, le tuteur, pour remplir sa mission, bénéficiera du temps nécessaire et des aménagements à son poste de travail.

Afin de favoriser le développement du tutorat, les entreprises s'appliqueront à mettre en place au moins un tuteur dans les entreprises visées par le présent accord, étant entendu que les entreprises s'efforceront de mettre le nombre de tuteurs en adéquation avec le nombre de salariés auxquels les savoir-faire doivent être transmis.

A ce titre, le livret « tuteur » édité par le FORTHAC (organisme paritaire collecteur agréé de la branche) sera distribué par courrier à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord.

4. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

Il est rappelé que, dans beaucoup d'entreprises, des améliorations aux conditions de travail sont déjà mises en place pour toutes les catégories de personnel, notamment à travers la polycompétence, la formation à l'ergonomie...

Par conséquent, il faut poursuivre les efforts engagés, les réflexions et actions, lesquelles s'inscrivent dans la durée, et prêter une attention plus particulière aux seniors de plus de 55 ans afin de leur permettre d'exercer leur activité professionnelle dans les meilleures conditions d'emploi possibles.

A ce titre, un catalogue des formations liées aux améliorations des conditions de travail et aux gestes et postures sera mis en place au niveau de la branche en lien avec l'OPCA, ceci dans le but d'aider les entreprises à proposer des formations adaptées à leur métier à l'ensemble du personnel et plus particulièrement aux seniors. Ces formations seront financées par l'OPCA selon les règles de prises en charge existantes.

Enfin, il est rappelé que les entreprises ont la faculté de solliciter l'association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour les aider à dresser l'état des lieux des métiers reconnus comme pénibles et à élaborer des mesures de prévention et de réduction de la pénibilité.

S'agissant plus particulièrement de la prévention de la pénibilité du travail et de l'amélioration des conditions de travail, il est rappelé qu'une convention nationale d'objectifs a été signée en septembre 2008 entre la fédération française de la maroquinerie (FFM) et la CNAMTS prévoyant une aide dans le cadre des améliorations apportées pour les conditions de travail pour les entreprises de moins de 200 salariés. Les parties signataires inciteront les entreprises à contacter leur caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) pour que celle-ci participe aux dépenses pour améliorer les conditions de travail particulièrement pour les seniors.

5. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Comme il a été souligné dans le préambule, au niveau de la branche, on constate un vieillissement de la population salariée. De fait, le plus souvent les entreprises auront besoin de rajeunir leur pyramide des âges pour faire face aux prochains départs à la retraite.

Pour autant, les entreprises qui recrutent veilleront à ne pas exclure les profils des personnes ayant plus de 50 ans. Entre autres, elles recruteront des seniors si ces derniers correspondent au profil demandé.

IV. - Modalités de suivi et indicateurs des objectifs de ces actions

En vigueur étendu

Le suivi du présent accord sera réalisé annuellement par les membres de la commission paritaire de la branche de la maroquinerie. Les conclusions du suivi de l'accord apparaîtront dans le rapport de la branche à partir des indicateurs suivants :

- le taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans dans les entreprises visées par le présent accord (indicateur pour l'objectif global). Une enquête sera effectuée début 2010 pour connaître le taux d'emploi global des salariés de plus de 55 ans ;
- le taux de réalisation des bilans de compétences financés par le biais de l'OPCA de branche pour les salariés de plus de 50 ans pour les entreprises visées par cet accord ;
- la création d'un guide d'entretien professionnel pour les seniors de plus de 55 ans qui sera diffusé par courrier et/ou par courriel aux entreprises visées par le présent accord ;
- la réalisation des entretiens professionnels annuels pour les seniors dans les entreprises visées par cet accord ;
- la diffusion par courrier du livret tuteur à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord ;
- la mise en oeuvre du tutorat dans les entreprises avec comme objectif de s'appliquer à mettre en place au moins un tuteur par entreprise visée par le présent accord. Cet indicateur sera mesuré grâce aux données de l'OPCA de branche sur les formations tuteurs ;
- le taux de formation sur les différents dispositifs liés à la fin de carrière professionnelle financés par l'OPCA de branche. On rappelle que l'objectif est que 5 % des salariés de plus de 55 ans de la branche bénéficient d'une réponse positive à ces formations ;
- la création et la diffusion d'un catalogue de formations liées aux améliorations des conditions de travail au niveau de la branche à l'ensemble des entreprises visées par le présent accord ;
- le nombre d'entreprises ayant bénéficié de la convention nationale d'objectifs conclue entre la CNAMTS et la FFM.

V. - Durée de l'accord

En vigueur étendu

Cet accord en faveur de l'emploi des seniors a une durée limitée de 3 ans à compter du 1er janvier 2010, date de son entrée en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

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

Accord du 8 décembre 2014 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFE-CGC Agro ; CMTE CFTC ; FNP FO.

Introduction et diagnostic

Le contrat de génération fait suite à notre accord « Seniors » signé dans la branche le 8 décembre 2009 pour une durée de 3 ans et est arrivé à expiration le 7 décembre 2012. Nous pouvons dès lors en tirer quelques conclusions : il ressort des enquêtes réalisées en 2009,2010 et 2012 que le taux des seniors de plus de 55 ans est resté stable : 12 % en 2009 contre 11 % en 2012. Il faut savoir que la branche recrute et a vu son effectif augmenter au cours des dernières années. Ces recrutements se font le plus souvent par le biais de contrats en alternance et demandent un réel effort de formation de la part des entreprises au moment de l'embauche.

Comme la branche s'y était engagée, un certain nombre d'actions ont été mises en œuvre comme par exemple envoi du livret tuteur aux entreprises afin de les inciter à proposer aux seniors de devenir tuteurs. De même, une note d'information sur le cumul emploi-retraite a été diffusée aux entreprises visées dans l'accord afin de les inciter à recourir à ce dispositif.

Quelques entreprises ont proposé à leurs futurs retraités de cumuler leur emploi avec leur retraite notamment afin que ces derniers puissent transmettre leur savoir.

Enfin, en ce qui concerne la transmission des savoir-faire, la branche a souhaité que les seniors puissent devenir « tuteurs ». Si en 2009 nous n'avons recensé qu'un tuteur de plus de 55 ans, en 2012 nous en avons compté 19. Cela fait également écho à la politique de tutorat mise en place avec l'OPCA de branche.

Enfin, nous avons compté également des bilans de compétences chez les plus de 45 ans même si le recours au bilan de compétences reste marginal dans notre branche où les métiers de la maroquinerie sont identifiés comme un métier à part entière. Ainsi les bilans de compétences concernent le plus souvent le personnel de fonction support.

Afin de pouvoir éclairer les partenaires sociaux sur le diagnostic de la branche, nous avons préféré nous baser sur les statistiques issues de données publiques à partir des DADS. Par contre, les données datent de 2009,2010 et 2011 (source DARES). Avec une augmentation du nombre de salariés entre 2009 et 2011, la branche confirme son dynamisme et la création d'emplois. Alors qu'en 2010 les nouvelles embauches semblaient provenir d'une augmentation des CDD, les créations d'emplois de 2011 correspondent davantage à des postes stables en CDI (quasi-stabilité des temps partiels, légère diminution des CDD mais augmentation des équivalents temps plein).

La branche de la maroquinerie enregistre un moindre recours au temps partiel comparativement à l'ensemble des entreprises dépendant d'une convention collective de branche : 21,8 % en 2011 au lieu de 10 % dans la branche. Par contre les entreprises de maroquinerie recourent au CDD à hauteur de 8,8 % des contrats en 2011.

Alors qu'en 2010 le nombre d'entreprises a baissé (ce qui peut signifier une concentration de la production puisque le nombre de salariés a augmenté), 10 sociétés sont venues grossir les rangs en 2011. La branche maroquinerie est en expansion puisqu'elle suscite des créations d'entreprises. Les recrutements se sont poursuivis en 2012,2013 et 2014 avec la création de nouveaux ateliers. Même si certaines entreprises connaissent des difficultés, on peut envisager au niveau de la branche la création de 1 000 emplois sur les 3 ans de la durée de l'accord, soit, en ce qui concerne le périmètre de l'accord, la création de 300 emplois.

Enfin, la branche de la maroquinerie se caractérise par une très forte proportion de femmes.

C'est pour favoriser le dynamisme des entreprises que les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et le maintien dans l'emploi des plus de 55 ans (dits seniors dans le présent accord).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés (ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés) de bénéficier de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5121-17 du code du travail.

Le présent accord ne s'applique pas aux entreprises ayant déjà conclu un accord sur le même sujet ou ayant adopté un plan d'action adressé à la DIRECCTE à la date de la signature du présent accord et sous réserve de sa validation par l'administration.

Le présent accord ne s'applique pas aux entreprises ou groupes de plus de 300 salariés ayant une obligation de conclure un accord ou un plan d'action sur ce thème.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises ou groupes dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, en application de l'article L. 2331-1 du code du travail, 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 les numéros 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, 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 ;
- attachés-cases, pilotes cases ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écolier ;
- 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'écolier ;
- valises ;
- vanity-cases...

Cette liste est non exhaustive.

Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes

Article 2

En vigueur étendu

Information des jeunes

Article 2.1

En vigueur étendu

Condition de recours aux stages

Les entreprises de maroquinerie sont souvent sollicitées pour des stages ou un contrat en alternance.

La difficulté réside souvent dans leur situation géographique éloignée des écoles et peu accessible pour des élèves sans permis de conduire.

Les entreprises recrutent massivement par le biais du contrat de professionnalisation. La branche espère que cette dynamique va continuer dans les années à venir, notamment en ayant recours au contrat d'apprentissage.

Afin de faire rencontrer les personnes en recherche de stages et les entreprises, un volet « stages et contrat en alternance » sera mis en place dans le cadre de la bourse d'emplois existante sur le site internet de la FFM en 2015.

Objectif : mise en place d'une bourse de stages et de contrats en alternance sur internet sur le site de la FFM en 2015.

Indicateur : nombre de CV reçus par la FFM et proposés aux adhérents.

Embauche de jeunes en CDI

Article 2.2

En vigueur étendu

Certaines entreprises de maroquinerie continuent à se développer sur le territoire français avec notamment la création d'ateliers.

Un certain nombre d'embauches concerneront les jeunes de moins de 26 ans.

Grâce au contrat de professionnalisation, un certain nombre de jeunes peuvent suivre une formation adaptée avec un parcours de formation personnalisé. La formation peut être effectuée en partie en interne afin de pouvoir former le jeune à son prochain poste lorsqu'il n'existe pas ou peu de formation extérieure.

Objectif : parmi les embauches, la branche envisage que 10 % des embauches soient des jeunes de moins de 26 ans.

Indicateur : nombre d'embauches dans les entreprises visées par le présent accord et taux des moins de 26 ans.

Accueil des jeunes dans l'entreprise pour une insertion durable

Article 2.3

En vigueur étendu

Développement de l'apprentissage ou de la professionnalisation

Les jeunes de moins de 26 ans peuvent être formés par le biais du contrat d'apprentissage. Dans le cadre du contrat de professionnalisation (627 contrats de professionnalisation dans la branche en 2013, source OPCALIA), les jeunes sont formés en interne, ce qui permet à l'entreprise d'avoir des salariés formés à leurs produits et savoir-faire.

La branche a demandé une étude sur l'articulation contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation dans les entreprises de maroquinerie afin de pouvoir développer la politique d'alternance dans la branche également par le biais du contrat d'apprentissage.

L'objectif est de pouvoir présenter une étude sur l'alternance à la fin de l'année 2014, issue de l'observatoire des métiers.

Indicateur : présentation de l'étude aux partenaires sociaux.

Parcours d'accueil

Dans le cadre des parcours d'accueil, l'employeur ou la personne en charge de l'accueil des nouveaux embauchés ou stagiaires présentera l'entreprise, ses différents métiers, son environnement ainsi que les mesures d'hygiène et de sécurité. Il lui présentera également l'équipe avec laquelle il devra travailler ainsi que son référent.

Objectif : à ce titre, la branche proposera une trame de livret d'accueil aux entreprises avant la fin de l'année 2015.

Indicateur : nombre d'envois aux entreprises de la trame du livret d'accueil adaptable par l'entreprise.

Réfèrent/parrainage

Au moment de l'embauche d'un jeune, un salarié « référent » accompagnera le jeune afin de faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

Fonctions du référent

Un référent est désigné pour chaque jeune entrant dans l'entreprise. Il sera chargé d'aider le jeune à s'intégrer : règles de l'entreprise, présentation des autres collègues, présentation des différents secteurs de l'entreprise.

Entretien de suivi

Avant la fin de la période d'essai ou au cours de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, le responsable hiérarchique fera un point avec le jeune en liaison avec le référent sur les compétences qu'il a développées ou celles qui lui restent à acquérir en fonction du programme de formation. D'autres points pourront également être évoqués à cette occasion : ponctualité, intégration dans l'équipe...

Objectif : un guide d'entretien sera adressé aux entreprises de la branche maroquinerie en 2015.

Indicateur : nombre de guides d'entretien envoyés aux entreprises.

Maintien de l'emploi des salariés âgés dans l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

Objectifs de maintien dans l'emploi des seniors

Article 3.1

En vigueur étendu

La branche envisage que 1 % des salariés embauchés soient des personnes de plus de 55 ans durant la durée du présent accord.

Au regard de la pyramide des âges et de sa configuration, la branche s'efforcera à maintenir dans l'emploi le nombre de seniors pendant la durée de l'accord.

L'indicateur est le taux de salariés de plus de 55 ans en poste.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Article 3.2

En vigueur étendu

Convention nationale d'objectifs

L'entreprise de moins de 200 salariés peut recourir à la convention nationale d'objectifs conclue entre la CNAMTS et la FFM le 13 septembre 2013 afin de mettre en place des actions de prévention, notamment sur l'ergonomie des postes, la prévention des TMS. Cette CNO permet aux entreprises de bénéficier d'aides de la part de la CRAM dans le cadre des investissements liés à la prévention des risques et à la sécurité de leurs collaborateurs.

Elle peut permettre d'aménager des postes pour des salariés en situation de handicap ou ayant besoin d'un aménagement spécifique (ex. : filetage).

Objectif : augmenter de 25 % le nombre d'entreprises de la branche ayant recours aux aides de la CRAM par le biais de cette nouvelle convention par rapport à la convention arrivée à échéance en 2012.

Indicateur : nombre d'entreprises ayant signé un contrat d'aide dans ce cadre entre 2013 et 2017.

Transmission des savoirs et compétences

Article 3.3

En vigueur étendu

Binômes

Afin de favoriser la transmission des compétences et savoir-faire, la branche ne peut qu'encourager la mise en place de tuteurs à travers le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les seniors qui le souhaitent pourront devenir tuteurs dans le cadre des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage (maître d'apprentissage).

Le tutorat en entreprise peut favoriser l'échange intergénérationnel. Une démarche « tuteur pro » est en cours de mise en place par l'OPCA. L'objectif de cette démarche est de former à distance le tuteur pour lui apporter les compétences pédagogiques et managériales nécessaires à la transmission des savoir-faire et savoir-être dans l'entreprise.

Objectif : chaque entreprise ayant recours au contrat de pro doit avoir au moins un tuteur formé dans le cadre d'une formation de tuteur.

Indicateur : nombre de salariés ayant suivi une formation de tuteur en 2015, 2016 et 2017.

Sauvegarde et transmission de savoir-faire

Les métiers de la maroquinerie sont pour la plupart des métiers manuels qui exigent une grande dextérité, de la patience et de la minutie. C'est en faisant mille fois le geste que l'on apprend. La beauté du geste du maroquinier est souvent mise en avant mais certains savoir-faire ne sont détenus que par quelques personnes dans une entreprise. Aussi, il faut être attentif à la transmission des savoir-faire dans les entreprises. La branche a identifié des compétences clés qui ne se trouvent pas sur le marché du travail :

- le (la) coupeur(se) en maroquinerie est important, car, au vu du prix de la matière première (le cuir), le coupeur doit optimiser la peau en restant dans les exigences de qualité requises. Ce métier a également beaucoup évolué ces 15 dernières années avec les machines à découpe numérique ;

- le prototypiste/metteur au point : ce métier exige de connaître parfaitement le métier de maroquinier pour passer du dessin du styliste à la fabrication. Il faut connaître tous le processus de fabrication d'un article pour mieux identifier les étapes de réalisation.

Pour valoriser les savoir-faire de nos métiers, la branche a entamé une politique de certification via les certificats de qualification professionnelle. Le CQP de branche de coupeur(se) en maroquinerie a été mis en place. La branche est en attente de CQP sur les métiers de prototypiste et metteur au point.

Cela permet de valoriser les salariés ayant une expertise dans leur métier en leur remettant un CQP.

L'objectif est que la branche mette en place six nouveaux CQP reconnus au RNCP d'ici à la fin de l'accord.

Indicateur : nombre de CQP/CQPI de branche.

Actions en faveur des salariés âgés dans l'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Article 4.1

En vigueur étendu

Formation sur préparation à la retraite

Pour les salariés âgés, il peut être proposé des actions pour préparer sa retraite : bilan retraite, les règles applicables pour calculer sa retraite, formation aux outils informatiques (internet), dispositifs légaux permettant de continuer à avoir une activité professionnelle.

Objectif : 5 % des salariés seniors ont suivi une formation en lien avec leur future retraite.

Indicateur : nombre de salariés seniors ayant suivi une formation sur la retraite.

Aménagement des fins de carrière

La branche informera les entreprises sur les modalités du cumul emploi/retraite pour inciter les salariés détenant un savoir-faire à rester dans l'entreprise par ce biais.

Objectif : une note d'information sera envoyée au dernier trimestre 2014 aux entreprises de la branche.

Indicateur : envois et nombre d'entreprises destinataires de la note d'information.

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Article 4.2

En vigueur étendu

Formateurs internes

Dans le cadre de la formation, les salariés âgés pourront devenir formateurs internes afin de pouvoir transmettre leur métier aux nouveaux embauchés. Dans ce cadre, ils pourront suivre une formation de formateur interne.

Objectif : 1 % des formateurs internes sont des seniors.

Indicateurs : nombre de salariés « formateurs internes » sur la durée de l'accord et part des seniors.

Jury

L'entreprise sollicitera les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examens du type titre ou pour positionner les candidats aux CQP dans le cadre du binôme évaluateur.

Gestion active des âges dans les PME

Article 5

En vigueur étendu

La branche souhaite aider les PME de moins de 300 salariés à avoir une vision anticipative de l'évolution des salariés dans leur entreprise.

A ce titre, les partenaires sociaux ne peuvent qu'encourager les entreprises à structurer leur réflexion RH via le diagnostic stratégie compétences proposé par l'OPCA de branche OPCALIA.

Objectif : 10 % des entreprises visées ont bénéficié d'un diagnostic stratégie compétences.

Indicateur : nombre de diagnostics effectués.

Egalité professionnelle et mixité d'emplois

Article 6

En vigueur étendu

Dans le cadre du présent accord, les entreprises veilleront à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. A ce titre, les partenaires sociaux rappellent la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de la maroquinerie du 14 juin 2014.

Dans le cadre des embauches, les entreprises de la branche veilleront à ce que la part des hommes et des femmes parmi les candidats retenus reflète à compétences, expériences et profils équivalents celle relevée dans les candidatures reçues.

En matière de formation, les entreprises veilleront au respect de l'équilibre de l'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes au regard de leur effectif. A ce titre, les actions de formation au titre du plan de formation de l'entreprise auront lieu sur le temps de travail. Ce nécessaire équilibre permet ensuite de pouvoir proposer aussi bien aux hommes qu'aux femmes les mêmes possibilités d'évolution dans le cadre de leur carrière professionnelle et de garantir ainsi leur employabilité.

Calendrier de mise en œuvre et suivi

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements dès la validation de la DGT dans les meilleurs délais.

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en commission paritaire et donneront lieu au document d'évaluation à transmettre au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Les engagements souscrits seront mis en œuvre avant le terme de l'accord (ou 6 mois avant le terme...).

Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Article 8

En vigueur étendu

Une information de l'accord sera effectuée sur le site internet de la FFM.

Le présent accord sera également diffusé aux entreprises entrant dans le champ d'application avec une note explicative qui pourra être affichée dans les locaux de l'entreprise.

Durée et extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa signature. Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle de conformité effectué par la DGT conduit à un avis défavorable.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Accord du 7 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CGT.

Préambule

En vigueur étendu

La branche de la maroquinerie regroupe des TPE, PME et quelques groupes ayant une envergure internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité des métiers de la branche allant de la maroquinerie à la gainerie en passant par la sellerie et le bracelet-montre en cuir.

Ces entreprises dans leur diversité ont des points communs. Elles ont toutes un fort caractère soit industriel soit artisanal. Ainsi sur les 16 000 salariés que compte la profession, 70 % appartiennent à la catégorie des ouvriers, 20 % aux ETAM et 10 % aux cadres (source Forthac 2009). Parmi ces salariés, 78 % sont des femmes. Ainsi la population féminine est fortement représentée. Les femmes représentent 71 % des salariés formés (source Forthac sur année 2009).

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche de la maroquinerie ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans nos industries.

En application des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle ou de la rémunération.

1. Champ d'application

Le présent accord 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 15. 12Z 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 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.

2. Recrutement

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les offres d'emploi ne pourront mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale. De même une neutralité est de rigueur dans la terminologie de l'offre d'emploi proposé [exemple : piqueur (se) et non pas piqueuse], ceci afin de favoriser la mixité des emplois. L'employeur ne pourra refuser d'embaucher une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale ou à la grossesse du candidat. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Dans le cadre du recrutement de nouveaux salariés, les critères retenus doivent être fondés sur les capacités professionnelles, l'expérience du candidat ainsi que sur ses qualifications. Les informations d'ordre personnel sur le candidat collectées par l'entreprise ou par ses mandataires doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Lors de l'entretien, l'employeur posera des questions en lien avec la mission ou le poste proposé.

3. Formation professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrière, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle.

L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

En application de l'accord de branche du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue, il est rappelé que les personnes de retour de congé de maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

Enfin, en application de l'article L. 6323-2 du code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les partenaires sociaux confient à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la branche le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe une fois par an.

4. Déroulement de carrière

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Le chef d'entreprise pourra porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

De même, en retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire.

Les entreprises veilleront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés. A ce titre, les salariés de retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental pourront demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les 2 mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise leur orientation professionnelle.

5. Rémunérations

L'un des objectifs de la loi du 23 mars 2006 est de tendre à diminuer les écarts de rémunérations non objectifs entre les hommes et les femmes d'ici au 31 décembre 2010. Annuellement, les entreprises analyseront les écarts éventuels subsistants.

La rémunération se définit comme le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art.L. 3221-3 du code du travail).

Chaque entreprise doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés à travail égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont relevés, l'entreprise doit les justifier par des raisons objectives.

6. Institutions représentatives du personnel

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2323-47 du code du travail, les entreprises de 50 à 300 salariés doivent renseigner, dans le rapport annuel communiqué au CE, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ainsi que la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises.

7. Dépôt et extension

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir de la date de la signature. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

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

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

Fait à Paris, le 7 octobre 2010.

Accord du 22 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	La FFM,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FCMTE CFTC ; La CFE-CGC Agro ; La FTHC CGT ; La FNP FO,

Article 1er

En vigueur étendu

NOTE : Le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) étant arrêté au 31 décembre 2014, toute référence au DIF dans l'accord du 22 décembre 2011 n'est plus applicable à partir du 1er janvier 2015. (avenant du 14 septembre 2015 article 5 BO 2015/53).

Le présent accord 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 les numéros : 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 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 ;
- sacoques 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.

Article 2

En vigueur étendu

En vertu de l'article 36 de la convention collective de la maroquinerie, le présent accord a pour objet la formation professionnelle dans les entreprises de la branche maroquinerie.

Le présent accord décline les dispositifs de la loi du 4 mai 2004 complétés par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que les accords interprofessionnels du 7 janvier 2009 et du 5 octobre 2009.

Les parties signataires entendent viser les objectifs poursuivis par ces textes, tant qualitatifs, en particulier celui de permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle, que quantitatifs, en s'inscrivant dans celui de former au plan national interprofessionnel 700 000 salariés peu qualifiés et demandeurs d'emploi.

C'est pourquoi, partageant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie, les parties signataires ont pour objectif de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce notamment aux entretiens professionnels ou aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et aux travaux de l'observatoire des métiers.

Prenant en compte l'évolution et les mutations technologiques ainsi que la situation économique du secteur, les partenaires sociaux considèrent que le contenu, le développement et la mise en œuvre de la formation professionnelle sont des conditions essentielles pour augmenter le niveau de compétence et de qualification des salariés tout au long de leur vie professionnelle, améliorer la compétitivité des entreprises et contribuer à la défense de l'emploi.

La formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés de ce développement. Elle doit permettre aux salariés d'acquérir ou d'améliorer les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et elle doit développer leurs capacités d'adaptation ainsi que leur évolution. La formation

réalise ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et les aspirations individuelles des salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux. Aussi, il est de l'intérêt général de promouvoir la formation dans les domaines suivants que les parties jugent prioritaires.

La présente liste n'est ni exhaustive ni hiérarchisée :

- techniques et technologies nouvelles ;
- développement et créations d'automatismes et leur utilisation ;
- commerce, et notamment commerce international ;
- langues ;
- usage et développement de matériaux nouveaux ;
- amélioration des conditions créant la qualité en adaptant la qualification ;
- amélioration et maîtrise de la communication et de l'informatisation ;
- adaptation et amélioration des méthodes de maintenance ;
- développement et application de la sécurité ;
- connaissance de l'entreprise et son environnement ;
- actualisation des connaissances professionnelles ;
- perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- formation économique ;
- gestion...

Dans cette optique, sera particulièrement visée :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations reposant dans toute la mesure du possible sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis.

Les parties signataires s'engagent à mettre en place des CQP et CQPI adaptés aux professions de la branche. La branche s'efforce à développer les pratiques de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières.

Il est précisé que les formations à la sécurité prévues à l'article L. 4141-4 du code du travail sont à la charge et sous la responsabilité de l'employeur. Ces formations ne sont pas imputables financièrement sur les fonds du plan de formation.

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

- de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel. A ce titre, la branche incite fortement les entreprises à mettre les moyens nécessaires pour que les IRP mènent à bien ce rôle ;
- de favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle sans aucune discrimination.

Article 4

En vigueur étendu

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, décident de désigner OPCALIA comme OPCA de la branche maroquinerie dont le champ d'application est visé à l'article 1er du présent accord.

Création d'une section professionnelle paritaire (SPP)

Les parties signataires confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 souhaitent constituer une section professionnelle paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées - en particulier du présent accord pour la branche maroquinerie - et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décision de cette SPP devront être menées en étroite collaboration avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de la maroquinerie.

Dispositions financières

En application de l'article L. 6331-2 du code du travail, avant le 1er mars de chaque année, les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 15.12Z devront verser à OPCALIA :

- 0,55 % de leur masse salariale, dont 0,15 % au titre de la professionnalisation et 0,4 % au titre du plan.

Avant le 1er mars de chaque année, les entreprises de plus de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser :

- 1 % de leur masse salariale à OPCALIA ;
- ou 0,8 % de leur masse salariale à OPCALIA si, par accord d'entreprise conclu pour 3 ans, l'employeur s'engage à consacrer au moins 0,2 % de la masse salariale au financement du compte personnel de formation (CPF).

La répartition du versement se fera dans les proportions suivantes.

(En pourcentage.)

Taille d'entreprise	< à 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
CIF		0,15	0,20	0,20
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	-
CPF	-	0,20	0,20	0,20
FPSPP	-	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

Les employeurs qui égalent ou dépassent l'effectif de 10 salariés bénéficieront du régime transitoire prévu à l'article R. 6331-12 du code du travail.

Il est noté que les fonds de professionnalisation seront réservés entre autres :

- aux actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- aux actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers.

Article 5

En vigueur étendu

La CPNEF réunit l'ensemble des partenaires sociaux de la branche dans les mêmes modalités que celles de la commission paritaire de branche de la convention collective. Elle se réunit à la demande de l'une des parties et au moins une fois par an et dans les 6 mois après signature du présent accord.

Article 6

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers et des qualifications est financé par un prélèvement sur les cotisations des fonds de professionnalisation en vigueur dans la limite de 2 % gérés par l'OPCA de la branche. (1)

La CPNEF devra examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise et des instances représentatives du personnel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail et de l'arrêté du 20 septembre 2011 relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information et des frais de mission des organismes collecteurs agréés au titre du plan de formation et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 7 août 2012, art. 1er)

Article 7

En vigueur étendu

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

Cet entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt de longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, dont une copie du document est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié au cours des 6 dernières années d'entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Article 8

En vigueur étendu

Les formations suivies par le salarié seront recensées à son initiative dans le passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'établissement et d'utilisation. Le passeport formation sera établi sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), modèle que les entreprises peuvent se procurer et mettre à la disposition de leurs salariés.

Le passeport regroupe les formations dont a bénéficié le salarié et qui ont donné lieu à une attestation précisant la formation suivie, ses résultats en terme d'aptitude et certifiant qu'il a suivi avec assiduité le stage et éventuellement a satisfait aux épreuves prévues à l'issue de celui-ci.

Article 9

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail après accord avec son employeur. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses souhaits d'évolution. La prise en charge financière de cette action peut être assurée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de la période de professionnalisation ou du congé individuel de formation (CIF). Il peut être décompté du droit individuel à la formation (DIF).

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre dans les conditions ci-dessus. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Article 10

En vigueur étendu

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou une certification à finalité professionnelle ou une qualification reconnue par la branche. Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le dispositif du CIF. Pour accéder à ce dispositif, il faut avoir exercé une activité professionnelle ou non, en rapport avec le diplôme ou titre recherché pendant une durée d'au moins 3 ans continue ou non. (1)

L'entreprise doit accompagner le salarié dans ce parcours. Par ailleurs, l'employeur mettra tout en œuvre pour accompagner le salarié dans ses démarches pour constituer le dossier.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non. La demande d'autorisation d'absence doit se faire au moins 2 mois avant la date de validation des acquis de l'expérience. L'employeur a un mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 7 août 2012, art. 1er)

Article 11

En vigueur étendu

Le plan de formation est un outil privilégié de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Son évolution et son suivi se fait en lien avec les élus au comité d'entreprise notamment dans le cadre de deux réunions obligatoires annuelles.

Les entreprises veilleront à l'égalité d'accès à la formation des salariés.

Les parties rappellent que le plan de formation est préparé à l'initiative et sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son mandataire qui le présente au comité d'entreprise (ou d'établissement).

Par ailleurs, en application de l'article L. 2323-36 du code du travail, le plan de formation comprend :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

- les actions de développement des compétences.

a) Adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Lorsque le coût des mesures d'adaptation nécessite leur mise en œuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en œuvre doit être défini en concertation avec les représentants du personnel. L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs économiques de l'entreprise, du coût des mesures de formation nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi des publics au présent accord.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal ;

L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

b) Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises.

Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

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

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 12

En vigueur étendu

Les droits au compte personnel de formation (CPF) sont comptabilisés en heure :

- 24 heures par an jusqu'à 120 heures ;

- puis 12 heures par an plafonnées à 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, ce nombre d'heures est proratisé.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un abondement supplémentaire correctif de 100 heures est accordé au salarié à temps complet, et de 130 heures au salarié à temps partiel, qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 ans précédant son dernier entretien professionnel relatif au bilan de parcours professionnel, des entretiens professionnels auxquels il a droit, ou n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, progression salariale ou professionnelle, acquisition d'éléments de certification.

Article 13

En vigueur étendu

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

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés en CDI (ou en CDD-CUI) de suivre des actions de formation pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

a) Actions de formation

Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont les suivantes :

- les formations qualifiantes :

- enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;

- ou reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche ;

- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/ CQPI) ;

- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;

- les formations permettant l'accès d'une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

b) Durée minimale de formation

La durée minimale pour chaque salarié bénéficiaire de la période de professionnalisation est de 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation ;

- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

c) Pendant le temps de travail

Les actions de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans les conditions définies à l'article L. 6324-9 du code du travail.

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche. (1)

C'est pourquoi le présent accord souligne l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée

indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- tout jeune ou demandeur d'emploi d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation - quelle que soit la durée du contrat - sans pouvoir être inférieure à 150 heures et dans un maximum de 1 200 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Lorsque le contrat de professionnalisation est sous forme de CDD, les formations pourront, dans la mesure du possible, déboucher sur une embauche en CDI.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail.
(Arrêté du 7 août 2012, art. 1er)

Article 15

En vigueur étendu

La branche a pour objectif de valoriser la fonction de tuteur.

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur. Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé.

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation des bénéficiaires ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de deux salariés.

Pour permettre l'exercice de ses missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique.

Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge dans les limites fixées par décret.

Article 16

En vigueur étendu

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Ce dispositif permet d'identifier et de former des demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste de travail. Le but est de donner aux demandeurs d'emploi une formation pour un métier industriel porteur d'emplois au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Face aux difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, la branche encourage le recours à la POE pour les emplois liés à l'industrie. Les emplois visés sont principalement ceux de coupeurs, piqueuses, mécaniciennes, préparation à la table, finition.

Dans ce cadre, Pôle emploi et OPCALIA en tant qu'OPCA de la branche sont susceptibles de participer au financement de la formation, des coûts pédagogiques et des frais annexes (frais d'évaluation, de certification...). A cette fin, OPCALIA conclut avec Pôle emploi une convention qui précise les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

Article 17

En vigueur étendu

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

Les parties signataires, par le présent accord, déterminent les conditions et les modalités de la prise en charge par l'OPCA de branche. (1)

Ainsi, il est convenu d'apporter un soutien financier aux centres de formations d'apprentis préparant à des diplômes professionnels par le biais de subvention de fonctionnement. (1)

La totalité de ces subventions ne saurait excéder 30 % du fonds de professionnalisation (0,5 % de la masse salariale). Chaque année, la commission paritaire de la convention collective recevra la justification des dépenses et les budgets prévisionnels permettant d'ajuster les montants affectés. (1)

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.
(Arrêté du 7 août 2012, art. 1er)

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir du 1er janvier 2012.

Les accords d'entreprise relatifs à la formation professionnelle ne peuvent comporter de clauses défavorables dérogeant au présent accord.

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

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

Fait à Paris, le 22 décembre 2011.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe

Lexique de la formation professionnelle

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

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

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

DIF : droit individuel à la formation.

Fongecif : fonds de gestion du CIF.

FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

Qualification : une action de formation est dite qualifiante si elle débouche sur une qualification reconnue par la convention collective nationale de la maroquinerie, ou par la CPNEF. Il peut s'agir aussi de toutes autres actions de formation.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

En vigueur étendu

Annexe

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

La présente annexe applique l'accord du 22 décembre 2011 sur la formation professionnelle continue et s'applique au champ d'application visé par l'article 1er du présent accord dans le cadre des activités de l'OPCA professionnel de la branche.

1. Période de Professionnalisation

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

- 100 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante ;
- 30 € pour une action de formation certifiante, c'est-à-dire débouchant sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP ;
- 20 € pour une action de formation qualifiante, c'est-à-dire débouchant sur une qualification reconnue par la convention collective nationale de la maroquinerie ou par la CPNEF, ou toutes autres actions de formation.

2. Contrat de professionnalisation

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

- 50 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante en faveur d'un jeune de 16 à 25 ans ;
- 100 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans ;
- 15 € pour une action de formation certifiante ;
- 10 € pour une action de formation qualifiante.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret.

3. Plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de 30 € au maximum, avec un plafond annuel par entreprise de 1 500 € au titre des coûts pédagogiques.

4. DIF

Le montant forfaitaire visé au second alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail est actuellement de 9,15 €/heure.

Accord du 25 avril 2012 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FTHC CGT ; CMTE CFTC ; FNP FO.

En vigueur non étendu

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

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

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

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties signataires décident :

I. - De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

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

- école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA de Montbéliard, rue des Frères-Lumière, 25200 Bethoncourt, un montant de 10 000 € ;
- CFA en 49 de Narcé, route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 15 600 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2012 sur la base de la masse salariale 2011.

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

III. - Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du conseil d'administration paritaire du CFA pour les demandes supérieures à 50 K€.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

Accord du 18 avril 2013 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; FNP FO ; FTHC CGT ; FCMTE CFTC.

En vigueur non étendu

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

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

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

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens propres à répondre à cet objectif ;

les parties signataires décident :

I. - De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

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

- école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA Académique, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 1635, 25010 Besançon, un montant de 45 000 € ;
- CFA EN 49 de Narcé, Route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 49 500 € ;
- CFA Le Vigean, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006, 33327 Eysines Cedex, un montant de 7 500 € ;
- CFA du Tarn, 46, boulevard Magenta, BP 70182, 81104 Castres, un montant de 39 577 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2013 sur la base de la masse salariale 2012.

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

III. - Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA, ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question, les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du conseil d'administration paritaire du CFA pour les demandes supérieures à 50 K€.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

Accord du 20 mars 2014 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; FTHC CGT ; FCMTE CFTC ; FNP FO.

En vigueur non étendu

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

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

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

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens propres à répondre à cet objectif,

les parties signataires décident :

I. - De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. - D'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

- La Fabrique, 6-8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA Académique, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 1635, 25010 Besançon, un montant de 32 000 € ;
- CFA en 49 de Narcé, route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 22 000 € ;
- CFA Le Vigean, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006, 33327 Eysines Cedex, un montant de 7 000 € ;
- CFA en du Tarn, 46, boulevard Magenta, BP 70182, 81104 Castres, un montant de 42 783 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2014 sur la base de la masse salariale 2013.

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

III. - Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du conseil d'administration paritaire du CFA pour les demandes supérieures à 50 K €.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

Accord du 7 avril 2015 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FCMTE CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FTHC CGT ; FNP FO.

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la maroquinerie, OPCALIA.

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

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

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties signataires décident :

I. - De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

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

- La Fabrique, 6-8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA régional des compagnons du devoir et du tour de France IDF, 1, place Saint-Gervais, 75004 Paris, un montant de 47 584 € ;
- CFA régional des compagnons du devoir et du tour de France Rhône-Alpes, 53, avenue Sidoine-Apollinaire, 69006 Lyon, un montant de 24 115 € ;
- CFA régional des compagnons du devoir et du tour de France PACA, 182-184, rue du Docteur-Cauvin, 13012 Marseille, un montant de 10 260 € ;
- CFA EN 49 de Narcé, route de Narcé, CS 50015,49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 30 000 € ;
- CFA Le Vigean, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006,33327 Eysines Cedex, un montant de 7 500 € ;
- CFA EN du Tarn, 46, boulevard Magenta, BP 70182,81104 Castres, un montant de 45 000 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2015 sur la base de la masse salariale 2014.

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

III. - Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du conseil d'administration paritaire du CFA pour les demandes supérieures à 50 K €.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

Avenant du 14 septembre 2015 à l'accord du 22 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FNP FO ; FTHC CGT ; FCMTE CFTC.

En vigueur étendu

Le présent avenant à l'accord formation professionnelle continue maroquinerie signé le 22 décembre 2011 décline les dispositifs de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du 3e point de l'article 4 portant sur les dispositions financières sont abrogées.

Le paragraphe b de l'article 11 est abrogé.

Les articles 7, 12, 13, 15 sont également abrogés.

Article 2

En vigueur étendu

Le 3e point portant sur les dispositions financières de l'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dispositions financières

En application de l'article L. 6331-2 du code du travail, avant le 1er mars de chaque année, les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 15.12Z devront verser à OPCALIA :

- 0,55 % de leur masse salariale, dont 0,15 % au titre de la professionnalisation et 0,4 % au titre du plan.

Avant le 1er mars de chaque année, les entreprises de plus de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser :

- 1 % de leur masse salariale à OPCALIA ;

- ou 0,8 % de leur masse salariale à OPCALIA si, par accord d'entreprise conclu pour 3 ans, l'employeur s'engage à consacrer au moins 0,2 % de la masse

salariale au financement du compte personnel de formation (CPF).

La répartition du versement se fera dans les proportions suivantes.

(En pourcentage.)

Taille d'entreprise	< à 10 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
CIF		0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	-
CPF	-	0,20	0,20	0,20
FPSP	-	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

Les employeurs qui égalent ou dépassent l'effectif de 10 salariés bénéficieront du régime transitoire prévu à l'article R. 6331-12 du code du travail.

Il est noté que les fonds de professionnalisation seront réservés entre autres :

- aux actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- aux actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers. »

Article 3

En vigueur étendu

Le paragraphe de l'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« b) Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises.

Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

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

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. »

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 7,12,13,15 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 7

Entretien professionnel

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

Cet entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt de longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, dont une copie du document est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié au cours des 6 dernières années d'entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions de l'article L. 6323-13 du code du travail. »

« Article 12

Compte personnel de formation (CPF)

Les droits au compte personnel de formation (CPF) sont comptabilisés en heure :

- 24 heures par an jusqu'à 120 heures ;
- puis 12 heures par an plafonnées à 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, ce nombre d'heures est proratisé.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un abondement supplémentaire correctif de 100 heures est accordé au salarié à temps complet, et de 130 heures au salarié à temps partiel, qui n'a pas bénéficié, au cours des 6 ans précédant son dernier entretien professionnel relatif au bilan de parcours professionnel, des entretiens professionnels auxquels il a droit, ou n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : action de formation, progression salariale ou professionnelle, acquisition d'éléments de certification.

Article 13

Période de professionnalisation

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

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés en CDI (ou en CDD-CUI) de suivre des actions de formation pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

a) Actions de formation

Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont les suivantes :

- les formations qualifiantes :
- enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
- ou reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/ CQPI) ;
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations permettant l'accès d'une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

b) Durée minimale de formation

La durée minimale pour chaque salarié bénéficiaire de la période de professionnalisation est de 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

c) Pendant le temps de travail

Les actions de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans les conditions définies à l'article L. 6324-9 du code du travail. »

« Article 15

Tutorat

La branche a pour objectif de valoriser la fonction de tuteur.

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur. Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé.

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation des bénéficiaires ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de deux salariés.

Pour permettre l'exercice de ses missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique.

Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge dans les limites fixées par décret. »

Article 5

En vigueur étendu

Le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) étant arrêté au 31 décembre 2014.

Toute référence au DIF dans l'accord du 22 décembre 2011 n'est plus applicable à partir du 1er janvier 2015.

Application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à partir du 1er janvier 2015.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Fait à Paris, le 14 septembre 2015.

Annexe

En vigueur étendu

Lexique de la formation professionnelle

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

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

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

CPF : compte personnel de formation.

FONGECIF : fonds de gestion du CIF.

FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

Qualification : une action de formation est dite qualifiante si elle débouche sur une qualification reconnue par la convention collective nationale de la maroquinerie, ou par la CPNEF. Il peut s'agir aussi de toutes autres actions de formation.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Signataires	
Organisations patronales	FFM.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; CTH FO ; THC CGT ; CMTE CFTC.

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la maroquinerie, OPCALIA.

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

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

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties signataires décident :

I. - De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

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

- La Fabrique, 6-8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA des compagnons du devoir et du tour de France, 1, place Saint-Gervais, 75004 Paris, un montant de 25 000 € ;
- CFA public du Maine-et-Loire, Route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 25 000 € ;
- CFA Le Vigeon, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006, 33327 Eysines Cedex, un montant de 10 000 € ;
- CFA de Toulouse, 75, rue Saint-Roch, 31400 Toulouse, un montant de 10 000 € ;
- CFA académique Jean-Rostand, 12, rue Louise-Lériget, CS 62325, 16023 Angoulême, un montant de 2 000 € ;
- CFA du pays de Montbéliard, rue des Frères-Lumières, 25200 Bethoncourt, un montant de 36 252 € ;
- CFA académique de Besançon, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 81522, 25009 Besançon Cedex, un montant de 20 000 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 29 février 2016 sur la base de la masse salariale 2015.

III. - Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA - ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question - les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

Accord du 17 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FFM,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FS CFTD ; La FNP FO ; La CMTE CFTC,

En vigueur étendu

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.

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

(En euros.)

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 400	1 400		
II	1 408	1 408		
III	1 427	1 427	1 505	
IV			1 666	2 171
V			1 774	2 905
VI				3 332

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 les nos 15.12Z 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.

Egalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 7 octobre 2010, les parties 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.

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 janvier 2012.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie 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 : 1512Z.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Accord du 25 juin 2012 relatif au forfait en jours

Signataires	
Organisations patronales	La FFM,
Organisations de salariés	La CFTC CMTE ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 19 de la loi du 20 août 2008 portant sur les forfaits en jours. Le forfait en jours permet une comptabilisation du temps en jours et non plus en heures pour un certain nombre de salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps.

La branche de la maroquinerie, à travers cet accord, souhaite encadrer et rappeler les obligations qui pèsent sur le chef d'entreprise qui propose des forfaits en jours à ses salariés.

A. - Champ d'application

Cet accord ne s'applique qu'aux entreprises n'ayant pas d'accord d'entreprise en cours de validité sur ce sujet à la date de signature du présent accord.

Le présent accord s'applique en France, y compris dans les DOM, dans les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15. 12Z 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 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 ;
- attachés-cases, pilotes-cases ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montres ;
- 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-cases ...

Cette liste est non exhaustive.

B. - Forfait en jours

1. Principe

Le forfait en jours est institué afin de prendre en compte l'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail pour des salariés qui de fait ne peuvent être soumis à un horaire collectif.

L'organisation du temps de travail est laissée à l'appréciation du salarié, qui assume la responsabilité du temps consacré à l'accomplissement de sa fonction et s'engage expressément à respecter les dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

En application des principes du lissage de la rémunération, la rémunération mensuelle brute versée aux bénéficiaires du forfait en jours est indépendante du nombre de jours travaillés.

2. Bénéficiaires du forfait en jours

En application de l'article L. 3121-43 du code du travail, cet aménagement peut concerner :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et dont le coefficient ne saurait être inférieur au niveau 5 pour les techniciens et agents de maîtrise et au niveau 4 pour les cadres de la convention collective des industries de la maroquinerie.

Il convient de préciser que les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ne sont pas assujettis à ces dispositions.

3. Modalités

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent article voient leur durée du travail calculée sur une base annuelle par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle.

Conformément à la réglementation en vigueur (art. L. 3121-44 du code du travail), le nombre de jours travaillés dans l'année est de 218 jours au maximum.

Le nombre de jours de repos varie en fonction du nombre de jours de congés payés et de jours fériés tombant un jour non ouvré dans l'année.

Un prorata sera donc effectué pour une période annuelle incomplète (entrées ou sorties en cours d'année).

4. Prise des jours de repos (1)

Les dates de prise de jours de repos sont arrêtées en tenant compte des contraintes de service.

Les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif via un document de contrôle émis par l'employeur pour comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les salariés en convention de forfait.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit et quel qu'en soit l'auteur, les jours de repos non pris seront payés sur la base du salaire journalier perçu par le salarié le mois précédant son départ effectif.

C. - Suivi

Le salarié autonome concerné bénéficie chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation du travail dans l'entreprise, la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que la rémunération de l'intéressé.

Lors de l'entretien périodique, le supérieur hiérarchique devra s'assurer que les objectifs et missions fixés au salarié autonome concerné sont réalisables avec les moyens dont il dispose. Pour ce faire, le supérieur hiérarchique devra s'assurer de la prise des jours de repos et/ ou du dépassement récurrent du forfait annuel, étant précisé que, en l'absence de prise, le supérieur hiérarchique devra en analyser les causes et déterminer les mesures à prendre éventuellement.

L'amplitude et la charge de travail du salarié autonome concerné devront, en tout état de cause, rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé en permettant une réelle conciliation vie professionnelle-vie privée.

D. - Validité

Le présent accord à durée indéterminée s'appliquera à compter de sa signature.

E. - Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes : en cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au forfait jour, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

F. - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de 3 mois.

G. - Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

(1) L'article B4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-45 et L. 3121-39 du code du travail.
(Arrêté du 20 décembre 2013 - art. 1)

Accord professionnel du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	FFM,
Organisations de salariés	FS CFDT ; THC CGT,

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 : 15.12Z 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 1419 Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, JO du 10 mai 2017).

Deux grilles ont été négociées au 29 janvier 2018.

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

En vigueur étendu

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

(En euros.)

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 509	1 509		
II	1 517	1 517		
III	1 528	1 528	1 599	
IV			1 758	2 287
V			1 870	3 060
VI				3 511

Grille pour la ganterie de peau

En vigueur étendu

Les salaires proposés sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 500,55 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 507,50 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 538,96 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 573,58 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 603,48 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 636,52 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 636,52 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 500,55 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 508,15 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 531,29 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 543,21 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 604,27 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 721,54 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 844,44 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 967,31 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 090,17 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 275,12 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 2 828,68 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3 244,43 € par mois.

Le personnel à domicile subira, quant à lui, au minimum la hausse du Smic sur l'ensemble de ses tarifs aux pièces.

Égalité professionnelle

En vigueur étendu

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en vigueur, 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.

Validité

En vigueur étendu

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 2018.

Dénonciation

En vigueur étendu

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

Dépôt extension

En vigueur étendu

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 signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Textes parus au JORF

Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Paru au JORF du 2011-05-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 7 octobre 2010, relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/47, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Paru au JORF du 2012-06-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 2012, relatif aux salaires minima, conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Paru au JORF du 2012-08-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 22 décembre 2011 portant sur la formation professionnelle continue, conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir.

Le dernier tiret du dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail et de l'arrêté du 20 septembre 2011 relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information et des frais de mission des organismes collecteurs agréés au titre du plan de formation et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail.

Les trois derniers alinéas de l'article 17 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 décembre 2013 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Paru au JORF du 2013-12-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 25 juin 2012 relatif au forfait jour, conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir.

L'article B4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-45 et L. 3121-39 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 décembre 2015 portant extension de l'accord du 7 avril 2015 portant sur les frais de santé dans la branche de la maroquinerie

Paru au JORF du 2015-12-31

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 7 avril 2015 portant sur les frais de santé dans la branche de la maroquinerie.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Paru au JORF du 2016-02-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris le champ d'application de l'accord dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle continue du 22 décembre 2011 conclu dans le secteur des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir, les dispositions de l'avenant du 14 septembre 2015 à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/53, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Paru au JORF du 2016-06-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 28 janvier 2016 portant sur les salaires minima, conclu dans le secteur des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juin 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 juillet 2017 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Paru au JORF du 2017-07-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 janvier 2017 portant sur les salaires minima, conclu dans le secteur des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (n° 2526)

Paru au JORF du 2018-07-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, les dispositions l'avenant du 1er septembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

Le 3e alinéa de l'article 4 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels

Paru au JORF du 2019-01-31

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (n° 1561)

Paru au JORF du 2019-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989, les dispositions de l'avenant du 5 mars 2018 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans la branche des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Paru au JORF du 2019-07-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les stipulations de l'accord national professionnel du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel OPCO 2i, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 septembre 2019 modifiant l'arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la cordonnerie

Paru au JORF du 2019-09-27

Article 1

Le premier alinéa de l'article 1er de l'arrêté susvisé est complété comme suit :

Les termes « et dans son propre champ d'application professionnel, » sont insérés après les termes « la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels ».

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/13 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la cordonnerie

Paru au JORF du 2019-10-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 6 novembre 2017 relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 susvisée sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Paru au JORF du 2019-10-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Paru au JORF du 2019-10-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les dispositions de :

- l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord ne présentant pas de diagnostic des écarts éventuels de rémunération qui auraient été établis en amont de la négociation, il est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à défaut d'accord précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de cette négociation, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

Le dernier alinéa du b. de l'article 2 est étendu sous réserve que sa référence à l'article D. 2241-7 soit étendue comme une référence à l'article D. 2241-2 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017 portant application des dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Le c. de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6315-1, L. 1225-27, L. 1225-46-1 et L. 1225-57 du code du travail.

Le dernier alinéa du a. de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des principes définis aux articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail.

- l'accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/16 et 2019/9, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant, d'un accord et d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux

Paru au JORF du 2019-10-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels et dans leur propre champ d'application professionnel, les dispositions de :

- l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 susvisée ;

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

- l'avenant n° 1 du 25 avril 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 27 septembre 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 4 décembre 2018 relatif à l'article 13 clauses communes, à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 susvisée.

Le premier alinéa du C de l'article 13 de la convention collective, tel que modifié par l'avenant, est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoit que le temps de pause est accordé immédiatement dès que six heures de travail effectif sont réalisées par le salarié, ou alternativement pendant cette période de six heures.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2019

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/47, 2018/40, 2018/50 et 2019/9 disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Nouveautés

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord interpretation annexe III cadres (14 octobre 2019)

Date du texte : 2019-10-14

Publié au BOCC N° : 20200016

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de la tannerie-mégisserie (FFTM) (FFTM)
Organisations de salariés	Fédération nationale agroalimentaire (FNAA CFE-CGC) (FNAA CFE CGC)
	Fédération de la Chimie FEDECHIMIE FO (FNAA CFE CGC)
	Fédération Textile, Habillement, Cuir CGT (THC CGT) (FNAA CFE CGC)
	Fédération CMTE CFTC (FNAA CFE CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFORMA	Association pour la formation des les inductries de la maroquinerie
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
APE	Activité principale exercée
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNO	Convention nationale d'objectifs
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FFM	Fédération française de la maroquinerie
FFTM	Fédération française de la tannerie-mégisserie
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORTHAC	Formation textile-habillement-cuir
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IDCC	Identifiant de convention collective
IDF	Ile de France
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PME	Petites et moyennes entreprises
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SMIC	Salair minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TPE	Très petite entreprise
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences (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.)	Article 19	4
	Absences (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.)	Article 19	4
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		13
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		15
Arrêt de travail, Maladie	Absences (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.)	Article 19	4
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		13
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		10
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		10
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		10
Champ d'application	Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 (Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)		50
	Champ d'application (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.)	Article 1	1
	Champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005. (Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif au champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005)	Article 1er	23
	Chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie. (Accord du 12 mai 2006 relatif au chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie)	Article 1	30
	Formation professionnelle continue. (Accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue)	Article 1er	24
Chômage partiel	Garantie de ressources en cas de chômage partiel (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.)	Article 23	5
Congés annuels	Congés payés (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.)	Article 28	5
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements de famille (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.)	Article 29	6
Démission	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		11
Frais de santé	Annexe (Avenant du 14 octobre 2019 à l'accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé)		43
	Garanties couvertes (Accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé)	Article 3	34
Indemnités de licenciement	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		13
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		14
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		16
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		16
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		11
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		11
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		11
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		11
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		11
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels pour événements de famille (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.)	Article 29	6
	Maternité (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.)	Article 22	5
Période d'essai	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		12
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		15
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		9
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		13
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		16
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		11
	Résiliation du contrat de travail - Délai-congé (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.)	Article 24	5

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres. (Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005)		10
Salaires	Accord du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima (Accord du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima)		58
	Accord du 12 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015 (Accord du 12 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015)		51
	Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 (Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)		50
	Accord du 17 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 (Accord du 17 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012)		77
	Accord du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017 (Accord du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017)		53
	Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016 (Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016)		52
	Accord du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020 (Accord du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020)		56
	Accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)		49
	Grille pour la ganterie de peau (Accord professionnel du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018)		81
	Grille pour la ganterie de peau (Accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019)		56
	Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir (Accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019)		55
	Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir (Accord professionnel du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018)		81
	Salaires (Accord du 27 septembre 2006 relatif aux salaires)		46
	Salaires (Protocole d'accord du 9 septembre 2005 relatif aux salaires)		45
	Salaires (Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires)		45
Visite médicale	Embauchage (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.)	Article 17 (1)	4

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2005-09-09	Accord du 9 septembre 2005 relatif aux classifications des salariés	17
	Annexe I : Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005	9
	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.	1
	Protocole d'accord du 9 septembre 2005 relatif aux salaires	45
2005-11-08	Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif au champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005	23
	Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires	45
2005-12-15	Accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue	24
2006-05-12	Accord du 12 mai 2006 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis (CFA)	30
	Accord du 12 mai 2006 relatif au chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie	30
2006-09-27	Accord du 27 septembre 2006 relatif aux salaires	46
2007-04-25	accord du 25 avril 2007 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA dans les industries de la maroquinerie	56
2007-10-16	Accord professionnel du 16 octobre 2007 relatif aux salaires minima	57
2008-07-11	Accord du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima	58
2009-10-01	Accord du 1er octobre 2009 relatif aux salaires minima	47
2009-12-08	Accord du 8 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	59
2010-05-11	Accord du 11 mai 2010 relatif à l'affectation de fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis	31
2010-10-07	Accord du 7 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	65
2011-01-06	Accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	48
2011-04-08	Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	32
	Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	32
2011-05-04	Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir	JO-1
2011-12-22	Accord du 22 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue	67
2012-01-17	Accord du 17 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	77
2012-04-25	Accord du 25 avril 2012 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation	72
2012-06-20	Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir	JO-1
2012-06-25	Accord du 25 juin 2012 relatif au forfait en jours	78
2012-08-18	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir	JO-1
2012-12-17	Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	50
2013-04-18	Accord du 18 avril 2013 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis	72
2013-12-26	Arrêté du 20 décembre 2013 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur du travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir	JO-2
2014-03-20	Accord du 20 mars 2014 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation	73
2014-12-08	Accord du 8 décembre 2014 relatif au contrat de génération	61
2015-02-12	Accord du 12 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015	51
2015-04-07	Accord du 7 avril 2015 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA	74
	Accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé	32
2015-09-14	Avenant du 14 septembre 2015 à l'accord du 22 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue	74
2015-12-31	Arrêté du 24 décembre 2015 portant extension de l'accord du 7 avril 2015 portant sur les frais de santé dans la branche de la maroquinerie	JO-2
2016-01-28	Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016	52
2016-02-26	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir	JO-2
2016-02-29	Accord du 29 février 2016 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA	76
2016-06-17	Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir	JO-2
2017-01-26	Accord du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017	53
2017-03-07	Accord du 7 mars 2017 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA	35
2017-07-28	Arrêté du 20 juillet 2017 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir	JO-3
2017-09-01	Avenant du 1er septembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	36
2018-01-29	Accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes	37
	Accord professionnel du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018	80
2018-03-26	Accord du 26 mars 2018 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA	39
2018-07-07	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (n° 2526)	JO-3
2018-12-12	Accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance	39
2019-01-31	Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels	JO-3
2019-02-11	Accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019	55
2019-02-21	Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (n° 1561)	JO-4
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
2019-03-26	Accord du 26 mars 2019 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis	42
	Accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 21)	41
2019-07-30	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans la branche des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir	JO-5
2019-09-27	Arrêté du 23 septembre 2019 modifiant l'arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la cordonnerie	JO-5
2019-10-02	Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la cordonnerie	JO-5
2019-10-03	Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la cordonnerie	JO-5

Date	Texte	Page
2019-10-10	Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir	JO-5
2019-10-14	Accord interpretation annexe III cadres (14 octobre 2019) Avenant du 14 octobre 2019 à l'accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé	NV-1 42
2019-10-23	Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir	JO-6
	Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant, d'un accord et d'avenants à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	JO-6
2019-12-16	Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI	43
2020-01-29	Accord du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020	56

Index alphabétique

1

1. Champ d'application 37

2

2. Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle 38

3

3. Rémunérations et conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel 38

4

4. Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle 39

5

5. Institutions représentatives du personnel 39

6

6. Depot et extension 39

A

Absences 4

Accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er février 2019 55

Accord du 11 juillet 2008 relatif aux salaires minima 58

Accord du 11 mai 2010 relatif à l'affectation de fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis 31

Accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance 39

Accord du 12 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015 51

Accord du 12 mai 2006 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis (CFA) 30

Accord du 12 mai 2006 relatif au chômage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie 30

Accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue 24

Accord du 16 décembre 2019 relatif au fonctionnement de la CPPNI 43

Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 50

Accord du 17 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 77

Accord du 18 avril 2013 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis 73

Accord du 1er octobre 2009 relatif aux salaires minima 47

Accord du 20 mars 2014 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation 73

Accord du 22 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue 67

accord du 25 avril 2007 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA dans les industries de la maroquinerie 56

Accord du 25 avril 2012 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation 72

Accord du 25 juin 2012 relatif au forfait en jours 78

Accord du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017 53

Accord du 26 mars 2018 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA 39

Accord du 26 mars 2019 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis 42

Accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I) 41

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité NV-1

Accord du 27 septembre 2006 relatif aux salaires 46

Accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er février 2016 52

Accord du 29 février 2016 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA 76

Accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes 37

Accord du 29 janvier 2020 relatif aux salaires minima pour l'année 2020 56

Accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 49

Accord du 7 avril 2015 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA 74

Accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé 32

Accord du 7 mars 2017 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation aux CFA 35

Accord du 7 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 65

Accord du 8 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors 59

Accord du 8 décembre 2014 relatif au contrat de génération 61

Accord du 9 septembre 2005 relatif aux classifications des salaires 17

Accord interprétation annexe III cadres (14 octobre 2019) NV-1

Accord professionnel du 16 octobre 2007 relatif aux salaires minima 57

Accord professionnel du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 80

Accueil des jeunes dans l'entreprise pour une insertion durable 63

Actions en faveur des salariés âgés dans l'entreprise 64

Actions en faveur des seniors 60

Activités sociales et culturelles 4

Affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis 73

Affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis (CFA) 30

Affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis (CFA). 30

Affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA 39

Affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA dans les industries de la maroquinerie 56

Affectation de fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis 31

Affectation des fonds de professionnalisation 72, 73

Affectation des fonds de professionnalisation aux CFA 35, 42, 74, 76

Agents de maîtrise (ETAM) (Employés - Techniciens - Agents de maîtrise (ETAM)) 12

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité 64

Amenagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite 64

Annexe 43, 76

Annexe Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation Industries de la maroquinerie 30

Annexe I

- Ouvriers - ETAM - Cadres 9

- Ouvriers - ETAM - Cadres Convention collective nationale du 9 septembre 2005 9

- Ouvriers - ETAM - Cadres. 9-17
Annexes 71
Application 76
Application de l'accord 29
Apprentissage 7, 29
Apprentissage et formation professionnelle 7
Article 10 10, 13, 16
Article 10 Duree du travail. 13
Article 10 Maternite. 16
Article 11 10, 13, 16
Article 11 Classifications et salaire. 13
Article 11 Perodes militaires. 16
Article 12 10, 13, 16
Article 12 Duree du travail. 16
Article 12 Preavis. 13
Article 13 10, 13, 16
Article 13 Deplacements. 16
Article 13 Indemnites de licenciement pour motif personnel. 13
Article 14 10, 14, 16
Article 14 Indemnites de licenciement pour motif economique. 14
Article 14 Preavis. 16
Article 15 11, 14
Article 15 Indemnites de licenciement pour motif personnel. 16
Article 15 Indemnite de depart - Mise a la retraite. 14
Article 16 11, 14, 16
Article 16 Changement de residence. 14
Article 16 Licenciement pour motif economique. 16
Article 17 11, 14, 17
Article 17 Indemnite de depart - Mise a la retraite. 17
Article 17 Preavis. 11
Article 17 Rapatriement et demenagement. 14
Article 18 11, 14, 17
Article 18 Changement de residence. 17
Article 18 Remboursement des frais. 14
Article 19 11, 17
Article 19 Licenciement pour motif personnel. 11
Article 19 Rapatriement et demenagement. 17
Article 1er 9, 12, 14, 18, 19
Article 1er Beneficiaires. 12
Article 1er Champ d'application. 14
Article 1er Criteres de classification. 18
Article 1er Paiement au mois du salaire. 9
Article 1er Revision. 19
Article 2 9, 12, 14, 18, 19
Article 2 (1) 12
Article 2 Definition des ingenieurs et cadres. 14
Article 2 Evolutions technologiques fondamentales. 19
Article 2 Niveaux de classification. 18
Article 20 11, 17
Article 20 Licenciement pour motif economique. 11
Article 20 Prevoyance et retraite. 17
Article 21 11
Article 22 11
Article 23 11
Article 24 12
Article 25 12
Article 3 9, 12, 15, 18, 19
Article 3 Contrat a duree indeterminee. 9
Article 3 Denonciation. 19
Article 3 Engagement. 15
Article 3 Mutation. 12
Article 3 Prise en compte de la polyvalence. 18
Article 4 9, 12, 15, 19
Article 4 (1) Engagement. 9
Article 4 Depot-extension. 19
Article 4 Periode d'essai. 12, 15
Article 4 Prise en compte d'autres criteres complementaires. 19
Article 5 9, 12, 15, 19
Article 5 Insertion des personnes sans qualification. 19
Article 5 Jours feries ordinaires. 9
Article 5 Modification du contrat. 15
Article 5 Remplacement. 12
Article 6 10, 12, 15, 19
Article 6 1er Mai. 10
Article 6 Promotion interne. 19
Article 6 Remplacement. 15
Article 7 10, 12, 15
Article 7 Prevoyance - Paiement du salaire pendant la maladie ou l'accident 12
Article 7 Promotion. 15
Article 7 Travaux effectues exceptionnellement un dimanche ou un jour ferie ou la nuit. 10
Article 8 10, 13, 15
Article 8 Maladie ou accidents. 15

Article 8 Maternite. 13
Article 8 Travail par equipes successives. 10
Article 9 10, 13, 15
Article 9 Periode militaire. 13
Article 9 Prevoyance - Paiement du salaire pendant la maladie ou l'accident. 15
Article 9 Travail aux pieces. 10
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle 39
Assistance d'un representant syndical 3
Autorisations d'absence 3
Avenant du 14 octobre 2019 a l'accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de sante 42
Avenant du 14 septembre 2015 a l'accord du 22 decembre 2011 relatif a la formation professionnelle continue 74
Avenant du 1er septembre 2017 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 36
Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif au champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005 23
Avenant n° 1 du 8 novembre 2005 relatif aux salaires 45

B

Bilan de competences 26
Bulletin de paie 5

C

Cadres (Annexe I
- Ouvriers - ETAM - Cadres) 9-17
Calendrier de mise en œuvre et suivi 65
Certificat de travail 5
Champ d'application 1, 23, 24, 30, 33, 37, 41, 55, 60, 62, 80
Champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005 23
Champ d'application de l'accord sur les classifications du 9 septembre 2005. 23, 24
Champ d'application et salaries concernes 40
Changement de residence 4
Chapitre Ier 17
Chapitre Ier
- Ouvriers 9
Chapitre II
- Employes - Techniciens - Agents de maitrise (ETAM) 12
- Presentation des classifications 18
Chapitre III
- Dispositions generales 19
- Ingenieurs et cadres 14
Chapitre IV
- Structure et description des classifications 19
Choix de l'OPCO 41
Chomage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie 30
Chomage partiel dans le cadre des industries de la maroquinerie. 30, 31
Classification des cadres 22
Classification des cadres. 22
Classification des employes 19
Classification des employes. 19
Classification des ouvriers 20
Classification des ouvriers. 20
Classification des techniciens et agents de maitrise 21
Classification des techniciens et agents de maitrise. 21
Classifications 6
Classifications des salaries 17
Classifications des salaries. 17-22
Classifications des salaries. Annexe I
- Lexique. 23
Comite d'entreprise 3
Commission paritaire de suivi 35, 41
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) 26
Conciliation et interpretation 8
Conditions d'accès a l'emploi, a la formation et a la promotion professionnelle 38
Conditions de travail (Hygiene - Securite - Conditions de travail) 7, 8
CONDITIONS DE TRAVAIL (SECURITE - CONDITIONS DE TRAVAIL) 8
Conges exceptionnels pour evenements de famille 6
Conges payes 5
Contrat de generation 61
Contrat de travail 4
Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005.
Etendue par arrete du 12 juin 2006 JORF 23 juin 2006. 1
Convention collective nationale du 9 septembre 2005 1
Couverture obligatoire et dispense 34

D

Date d'entree en application 40
Delai-conge (Resiliation du contrat de travail - Delai-conge) 5
Delegue unique 3
Delegues du personnel 3
Denonciation 56, 81
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 32, 39
Denonciation par la federation francaise de la maroquinerie des accords relatifs a la formation professionnelle 32
Denonciation par lettre du 8 avril 2011 par la federation francaise de la maroquinerie des accords relatifs a la formation professionnelle 32

Depot - Extension 24
Depot et date d'application 8
Depot et extension 39, 42
Depot extension 81
Depot. - Extension 56
Designation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I) 41
Dispositif de portabilite en cas de cessation du contrat de travail 34
Dispositions generales 1, 19
Droit individuel a la formation (DIF) 27
Droit syndical 2
Duree de l'accord 61
Duree du temps de travail et remuneration du temps de travail - Modulation 5
Duree et extension 65
Duree, date d'application, revision et denonciation 41
Duree. - Revision. - Denonciation 35, 40

E

Effet 35
Egalite professionnelle 56, 81
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 65
Egalite professionnelle et mixite d'emplois 65
Egalite professionnelle et mixite entre les femmes et les hommes 37
Election des institutions representatives du personnel 3
Embauchage 4
Embauche de jeunes en CDI 63
Emploi des seniors 59
Employes - Techniciens - Agents de maitrise (ETAM) 12
Engagement 12
Engagement. 12
Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes 63
Entreprises de moins de 10 personnes 3
Entretien professionnel 26
ETAM - Cadres (Annexe I
- Ouvriers - ETAM - Cadres) 9-17
Extension 9
Extension (Depot - Extension) 24
Extension (Depot. - Extension) 56
Extension. - Publicite 35

F

Federation francaise de la maroquinerie 32
Financement du regime 33
Fonctionnement de la CPPNI 43
Forfait en jours 78
Formation professionnelle 7
Formation professionnelle continue 24, 67, 74
Formation professionnelle continue. 24-30
Frais de sante 32, 42

G

Garantie de ressources en cas de chomage partiel 5
Garanties 40
Garanties couvertes 34
Gestion active des ages dans les PME 64
Grille pour la ganterie de peau 56, 81
Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir 55
Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir 81

H

Hygiene - Securite - Conditions de travail 8

I

I. - Preambule 59
II. - Champ d'application 60
III. - Actions en faveur des seniors 60
Incidence de la suspension du contrat de travail 34
Indemnisation des jours feriers 9
Indemnite de depart - Mise a la retraite 11
Indemnites de licenciement 11
Indemnites de licenciement pour motif personnel 16
Indemnites en cas d'arret de travail occasionne par une maladie ou un accident - Prevoyance 10
Information des jeunes 63
Ingenieurs et cadres 14
Institutions representatives du personnel 39
Introduction et diagnostic 61
IV. - Modalites de suiviet indicateurs des objectifs de ces actions 61

L

Le contrat de professionnalisation 28
Le plan de formation 27

Lexique Formation professionnelle 29
Licenciement de caractere economique 5
Licenciement pour motif economique 11

M

Main-d'oeuvre jeune 7
Maintien de l'emploi des salaries ages dans l'entreprise 63
Maintien de la garantie en application de l'article 4 de la loi Evin 34
Maladie ou accidents 12
Maladie ou accidents. 12
Maternite 5, 11
Mise a la retraite (Indemnite de depart - Mise a la retraite) 11
Mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 36
Mise en œuvre et financement du regime 40
Modalites de publicite de l'accord aupres des salaries 65
Modalites de suivit indicateurs des objectifs de ces actions 61
Modulation (Duree du temps de travail et remuneration du temps de travail - Modulation) 5

O

Objectifs de maintien dans l'emploi des seniors 63
Objectifs et priorites 25
Objet 33
Observatoire des metiers et des qualifications 26
Organisation - Duree du temps de travail et remuneration du temps de travail - Modulation 5
Organisation de la cooperation intergenerationnelle 64
Organisme collecteur 25
Ouvriers 9

P

Passeport formation 26
Periode d'essai 9
Periode de professionnalisation 28
Preamble 17, 25, 33, 36, 37, 39, 59, 65
Presentation des classifications 18
Prevoyance 39
Prevoyance (Indemnites en cas d'arret de travail occasionne par une maladie ou un accident - Prevoyance) 10
Prevoyance - Regime de retraite complementaire 6
Protocole d'accord du 9 septembre 2005 relatif aux salaires 45

R

Regime de retraite complementaire (Prevoyance - Regime de retraite complementaire) 6
Remunerations et conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salaries a temps partiel 38
Resiliation du contrat de travail - Delai-conge 5
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 32, 39
Rupture du contrat de travail 11

S

Salaire minimum 7
Salaires 7, 49, 57, 58
Salaires minima au 1er fevrier 2015 51
Salaires minima au 1er fevrier 2016 52
Salaires minima au 1er fevrier 2017 53
Salaires minima au 1er fevrier 2019 55
Salaires minima au 1er janvier 2012 77
Salaires minima au 1er janvier 2013 50
Salaires minima au 1er octobre 2006 46
Salaires minima pour l'annee 2018 80
Salaires minima pour l'annee 2020 56
Securite - Conditions de travail (Hygiene - Securite - Conditions de travail) 7, 8
Signature 41
Structure et description des classifications 19

T

Techniciens - Agents de maitrise (ETAM) (Employes - Techniciens - Agents de maitrise (ETAM)) 12
Texte de base 1, 65, 67, 77, 78, 80
Transmission des savoirs et competences 64
Travailleurs a domicile 1
Tutorat 29

V

V. - Duree de l'accord 61
Validation des acquis de l'experience (VAE) 26
Validite 56, 81

