

**Avenant du 22 mars 2021**  
relatif à l'annexe spécifique au champ d'activité

NOR : ASET2150673M

IDCC : 207

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFTM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**FEDECHIMIE FO ;**

**THC CGT,**

d'autre part,

**Préambule**

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

« Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – Article 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement

ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent. »

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le conseil constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l'industrie des cuirs et peaux et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit que l'ouverture de négociation destinée à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 22 mars 2021, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives aux jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté, aux indemnités de départ à la retraite et aux indemnités de licenciement.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de l'industrie des cuirs et peaux.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises entrant du secteur de l'industrie des cuirs et peaux défini par le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au journal officiel du 23 septembre 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
- CDI de chantier ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- période d'essai (conditions et durée de renouvellement) transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire ;

- deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

## **Article 2 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté (art. 26 des clauses communes de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
- indemnités de départ et de mise à la retraite (art. 19-E et F. des clauses communes de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
- indemnités de licenciement :
  - pour les ouvriers : article 19-C et D des clauses communes de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ;
  - pour les employés : annexe 1 « Avenant relatif aux employés », articles 6 et 7 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ;
  - pour les TAM : annexe II « Avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise », articles 7 et 8 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ;
  - pour les cadres : annexe III « Avenant relatif aux cadres », article 15 et son arrêté du 5 février 2021 et article 16 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020.

Il est précisé que tout élément supérieur ou favorable aux salariés, dans les domaines cités ci-dessus, qui ne serait pas mentionnés dans le présent texte et qui figurerait dans la CCN industrie des cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018, s'appliquerait.

## **Article 4 | Jours supplémentaires de congés et/ou primes d'ancienneté**

### **a) Jours supplémentaires de congés**

Des jours supplémentaires de congés seront accordés aux ouvriers, employés, TAM, et cadres selon les modalités suivantes :

- pour 10 ans d'ancienneté : 1 jour ;
- pour 20 ans d'ancienneté : 2 jours ;
- pour 30 ans d'ancienneté : 3 jours ;
- pour 40 ans d'ancienneté : 4 jours.

Ces tranches ne sont pas cumulatives.

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

## **b) Prime d'ancienneté**

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 5 | Indemnité de départ à la retraite**

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est de :

- pour les ouvriers : 1 mois si l'ancienneté de services continus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- pour les employés : 2 mois après 1 an de présence ;
- pour les TAM : 3 mois ;
- pour les cadres : 4 mois.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, et cadres est fixée à :

- à partir de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire ;
  - à partir de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire ;
  - à partir de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire ;
  - à partir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire ;
  - à partir de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire ;
  - à partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité sera plafonnée à 6 mois de salaire.
- Ces tranches ne sont pas cumulatives.

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

## **Article 6 | Indemnité de mise à la retraite**

La retraite à 70 ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de licenciement n'est pas exigible. Trois mois avant qu'un salarié atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur devra informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Lorsqu'il entendra ultérieurement y

mettre fin, il devra également l'en avertir 3 mois à l'avance. En tout état de cause, après 70 ans, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible.

L'indemnité pour les ouvriers, employé, TAM, ingénieurs et cadres est fixée à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 10<sup>e</sup> année ;
- auquel s'ajoute :
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

## **Article 7 | Indemnité de licenciement**

### **a) Généralités**

Le licenciement ouvre droit, sauf faute grave/lourde du salarié, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, dont le montant et les modalités sont fixées par catégorie professionnel.

L'indemnité de licenciement pour le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

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

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

### **b) Pour les ouvriers**

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

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à :

- 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois dans les autres cas.

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

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

Dans l'un ou l'autre de ces cas, le 2<sup>e</sup> mois donnera lieu à une indemnité minimum égale à 1 mois de salaire effectif.

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

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

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

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

Pour le personnel ouvrier, une absence payée de 2 heures est autorisée par journée de travail effectif entrant dans le préavis dû en cas de licenciement. À la demande de l'ouvrier, les heures libres peuvent être bloquées. Le nombre total d'heures d'absence autorisées pour recherche d'emploi ne pourra excéder 50 heures.

En cas de départ volontaire, le temps d'absence fixé ci-dessus sera maintenu mais non rémunéré.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- de 8 mois à 5 ans d'ancienneté :  $\frac{1}{4}$  de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- de la 6<sup>e</sup> à la 20<sup>e</sup> année d'ancienneté :  $\frac{3}{10}$  de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de la 21<sup>e</sup> année d'ancienneté et au-delà :  $\frac{1}{4}$  de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute  $\frac{1}{3}$  de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

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

#### **c) Pour les employés**

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

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

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

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

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- de 8 mois à 4 ans :  $\frac{1}{4}$  de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- de la 5<sup>e</sup> à la 20<sup>e</sup> année d'ancienneté :  $\frac{3}{10}$  de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de la 21<sup>e</sup> année d'ancienneté et au-delà :  $\frac{1}{4}$  de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute  $\frac{1}{3}$  de mois par salaire par année d'ancienneté au-delà.

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

#### **d) Pour les TAM**

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

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

Le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantage en nature et, d'une façon générale, toutes les sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

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

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- 5/20 de mois par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 8/20 de mois par année de présence pour la tranche de 11 à 15 ans d'ancienneté ;
- 10/20 de mois par année de présence au-delà de 15 ans d'ancienneté ;
- à partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà :  $\frac{1}{4}$  de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute  $\frac{1}{3}$  de mois par salaire par année d'ancienneté au-delà.

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

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

- 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
  - 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans ;
- au jour de la rupture effective du contrat de travail.

#### **e) Pour les cadres**

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

Le préavis devra être notifié par écrit.

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

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

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

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

Le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantage en nature et, d'une façon générale, toutes les sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 5/20 de mois par année de présence ;
- entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 7/20 de mois par année de présence ;
- entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 10/20 de mois par année de présence ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 12/20 de mois par année de présence.

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



Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

- 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
  - 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans ;
- au jour de la rupture effective du contrat de travail.

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

## **Article 8 | *Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

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

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

*Fait à Paris, le 22 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)