

**Accord du 30 juin 2021**

relatif à la suspension du contrat de travail, maladie, accident, maternité

NOR : ASET2150754M

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 ;**

**Fédéchimie FO ;**

**THCB CGT,**

d'autre part,

**Préambule**

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

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

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

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

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

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

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

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

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

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

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives à la suspension du contrat de travail, à la maladie, aux accidents et à la maternité.

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

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 relevant du secteur de l'industrie des cuirs et peaux définies par le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 207.

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

- salaires minima ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
- CDI de chantier ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- période d'essai (conditions et durée de renouvellement), transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire ;
- deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire ;

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

## 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 :

- suspension du contrat de travail (art. 21 de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
- maladie, accident (art. 21 *bis* de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ; article 3, annexe I : avenant relatif aux employés ; article 4, annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; articles 9 et 10, annexe III : avenant relatif aux cadres) ;
- maternité (art. 21 *ter* de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ; article 4 *bis*, annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; article 11, annexe III : avenant relatif aux cadres).

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

## Article 4 | *Suspension du contrat de travail*

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

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

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

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

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

## Article 5 | *Maladie. Accident*

### 1. Ouvriers

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les ouvriers/employés continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et des 3 jours de carence pour les ouvriers, ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

- de 1 à 5 ans d’ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- de 6 à 10 ans d’ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
- de 11 à 15 ans d’ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
- de 16 à 20 ans d’ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;
- de 21 à 25 ans d’ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
- de 26 à 31 ans d’ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
- de 31 ans et plus d’ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % <sup>[1]</sup>.

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

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

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

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

Conformément à l’article D. 1226-3 du code du travail : lors de chaque arrêt de travail, les durées d’indemnisation courent à compter du premier jour d’absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l’exclusion des accidents de trajet.

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

## 2. Employés

Après 1 an de présence continue dans l’entreprise, en cas de maladie ou d’accident dûment justifié, les employés percevront leurs appointements mensuels, dans les conditions suivantes :

- de 1 à 5 ans d’ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- de 6 à 10 ans d’ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
- de 11 à 15 ans d’ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
- de 16 à 20 ans d’ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;

[1] Les cures thermales sont exclues du champ d’application du présent accord, sauf si celle-ci s’accompagne d’une affection entraînant une incapacité de travail (art. L. 1226-1 du code du travail)

- de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
- de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
- de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % <sup>[1]</sup>.

Les appointements pendant la période d'absence seront réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quantité correspondant aux versements de l'employeur ;
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

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

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

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

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

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

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

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

### 3. Techniciens et agents de maîtrise

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

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les salariés relevant de cette catégorie continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

[1] Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord, sauf si celle-ci s'accompagne d'une affection entraînant une incapacité de travail (art. L. 1226-1 du code du travail)

- de 1 à 4 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- à 5 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 40 jours à 66,66 % ;
- de 10 à 25 ans d'ancienneté : 4 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 80 jours à 66,66 % ;
- de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 90 jours à 66,66 % <sup>[1]</sup>.

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

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

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

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

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

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

#### 4. Cadres

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

- après 1 an d'ancienneté continue : 3 mois à plein tarif ;
- après 5 ans d'ancienneté continue : 4 mois à plein tarif ;
- après 10 ans d'ancienneté continue : 6 mois à plein tarif <sup>[1]</sup>.

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

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de 12 mois consécutifs à partir de la date du premier arrêt, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser

[1] Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord, sauf si celle-ci s'accompagne d'une affection entraînant une incapacité de travail (art. L. 1226-1 du code du travail).



ser, au cours de cette même période de 12 mois consécutifs, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

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

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

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

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :

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

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

## **Article 6 | Maternité**

### **1. Ouvriers/employés**

En cas d'arrêt maternité et après 1 année de présence dans l'entreprise, l'intéressée sera admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 5.

### **2. Techniciens et agents de maîtrise**

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au point 3 de l'article 5 de la présente annexe.

### **3. Cadres**

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au point 4 de l'article 5.

## **Article 7 | 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 repré-

sentatives, 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 30 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)