

**Annexe spécifique n° 3 du 9 juin 2022**  
relatif au renouvellement de la période d'essai et aux jours fériés

NOR : ASET2250905M

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 ;**

**CMTE CFTC ;**

**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 cinq 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 cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné

au premier alinéa du présent article. À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

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

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

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

C'est dans ces conditions que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'Industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 8 juin 2022, 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 au renouvellement de la période d'essai et aux jours fériés.

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 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 n° 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 :

- renouvellement de la période d'essai (art. 18 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ; article 2 « Annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise » ; article 5 « Annexe III : avenant relatif aux cadres ») ;
- jours fériés (art. 23 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 | Renouvellement de la période d'essai**

### **1. Ouvriers/employés**

#### **« Article 18**

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

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

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

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

Pour les CDD, la période d'essai sera de : 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat ne dépasse pas 6 mois, 1 mois dans les autres cas, en respectant un délai minimal de prévenance, à savoir :

- lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
  - 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
  - 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
  - 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
  - 4° 1 mois après 3 mois de présence.

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

## 2. Techniciens. Agents de maîtrise

### « Article 2 | *Annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise*

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

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

## 3. Cadres

### « Article 5 | *Annexe III : avenant relatif aux cadres*

La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue,<sup>[1]</sup> et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée maximale de 2 mois.

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

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

## Article 5 | *Jours fériés*

### « Article 23

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié aura droit au maintien de salaire pour l'ensemble des jours fériés légaux lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise.<sup>[2]</sup>

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

[2] Au premier alinéa de l'article 23, les termes « à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise » sont exclus en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail, qui prévoit que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire (arrêté du 10 juillet 2020, art. 1<sup>er</sup>).

L'indemnisation sera calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail.<sup>[1]</sup>

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

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

## **Article 6 | 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.

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

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

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

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

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

*Fait à Paris, le 9 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

[1] Le second alinéa de l'article 23 est exclu en ce qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation, en vertu desquelles le chômage d'un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération, celle-ci étant entendue comme le salaire de base et ses compléments habituels tels que les heures supplémentaires habituellement effectuées (arrêté du 10 juillet 2020, art. 1<sup>er</sup>).