

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 20 décembre 2023

relatif à l'annexe spécifique n° 1 au secteur cordonnerie multiservice

NOR : ASET2450103M

IDCC : 2528

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

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) 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 (IDCC 2528).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33^[1] 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.

[1] Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 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 29 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 la cordonnerie multiservice 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 la cordonnerie multiservice, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 15 novembre 2023, 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 contenues dans la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice et à prévoir des dispositions spécifiques à ce secteur d'activité.

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

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de la cordonnerie multiservice défini par le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie multiservice du 29 décembre 1989 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 1561.

Elle s'applique donc aux entreprises qui relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'Insee sous les rubriques suivantes :

- 95.23 Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir ;
- 95.29 Z Réparation d'articles personnels et domestiques.

Les professions visées sont ainsi les suivantes :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;
- les activités de multiservices (cordonnerie, duplication de clés, tampons, gravure...) et tous travaux annexes en service rapide.

Ces activités sont identifiées dans 2 secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des 2 secteurs se détermine par le numéro de codes des risques professionnels notifié antérieurement au 1^{er} janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro code risques professionnels 52.7 AA ;
- cordonnerie industrielle : numéro code risques professionnels 52.7 AB.

À compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro code risques 52.7 AC Autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, 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 mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- 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 ou d'opération ;
- égalité professionnelle hommes-femmes ;
- période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
- les modalités de poursuite des contrats de travail lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 relatif au transfert du contrat de travail ne sont pas réunies ;
- la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ayant pour objectif de favoriser le recrutement de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ces garanties conventionnelles prévalent, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

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 n'est pas justifié de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Objet de l'accord

Le présent accord porte sur les thèmes suivants :

- « Classifications » (art. 6 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice) ;
- « Rémunération » (art. 5 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011 et accord du 1^{er} février 2023 étendu par arrêté du 9 mai 2023) ;
- « Remplacement » ;
- « Changement de résidence, rapatriement et déménagement » ;
- « Période d'essai » (art. 24 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
- « Préavis » (articles 26 et 28 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 10 juin 2003 étendu par arrêté du 5 décembre 2003) ;
- « Indemnités de licenciement » (articles 29 et 30 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011) ;
- « Indemnité de départ à la retraite » (art. 44 de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice modifié par avenant du 1^{er} septembre 2009 étendu par arrêté du 14 juin 2011).

Article 4 | Classifications

Les salariés seront classés dans les catégories professionnelles suivantes :

A. Employés, ouvriers

Catégorie	Échelon	Coefficient	
1	1	140	<ul style="list-style-type: none">– Emplois ne requérant pas de connaissances particulières, ni une expérience dans une entreprise de cordonnerie.– Le salarié exécute des tâches simples.
	2	145	<ul style="list-style-type: none">– Emplois nécessitant une expérience professionnelle acquise au sein de l'entreprise et au minimum de 3 ans.– Le salarié exécute des tâches répétitives dans un temps limité.
2	1	150	<ul style="list-style-type: none">– Emplois nécessitant une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme de niveau V de l'Éducation nationale (CAP ou CFP), ou une expérience professionnelle équivalente (définie en annexe 1 ci-après).– Le salarié exerce une activité déterminée.
	2	155	<ul style="list-style-type: none">– Emplois nécessitant une connaissance complète des techniques administratives et commerciales sanctionnées par un BEP.– Le salarié de production exécute en outre les tâches telles que définies au paragraphe précédent avec polyvalence et autonomie.
3	1	165	<ul style="list-style-type: none">– Emplois nécessitant l'acquisition de connaissances particulières sanctionnées par un brevet de technicien.– Le salarié de production exerce avec autonomie et capacité de décision une responsabilité sur l'activité professionnelle de 2 personnes de catégorie 1 et 2.

B. Employés, techniciens, agents de maîtrise

Catégorie	Échelon	Coefficient	
4	1	180	<ul style="list-style-type: none">– Emplois nécessitant un niveau de compétences administratives, commerciales ou techniques, correspondant à une qualification sanctionnée par un diplôme de niveau IV de l'Éducation nationale.– Secteur artisanal : le salarié doit être apte avec autonomie, et capacité de décision de remplacer l'employeur.– Secteur industriel : le salarié gère des unités d'activité avec une responsabilité directe sur 3 à 4 personnes de catégorie 1 à 3.
	2	200	<ul style="list-style-type: none">– Salarié possédant un diplôme de niveau III de l'Éducation nationale, un BM ou un BTM.– Technicien gérant des unités d'activité ayant 5 à 9 personnes de catégorie 1 à 3 sous sa responsabilité.
5		220	<ul style="list-style-type: none">– L'agent de maîtrise assume une responsabilité directe sur 10 à 20 personnes avec autonomie dans le cadre de sa fonction.

Catégorie	Échelon	Coefficient	
6		240	– Agents de maîtrise ayant la responsabilité d'un service administratif, commercial ou technique comportant plus de 20 personnes.

C. Cadres

Catégorie	Coefficient	
7	270	– Cadre débutant dirigeant un département ou une direction opérationnelle avec un important degré d'autonomie et de décision.
8	300	– Cadre ayant au moins 3 ans de fonction dans l'entreprise.
9	320	– Cadre dirigeant, l'activité s'exerce au niveau de la direction de l'entreprise.

Article 5 | Détermination du salaire

Le salaire minimum brut horaire à appliquer aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonction du taux horaire correspondant au coefficient de la classification professionnelle. Les coefficients applicables dans la présente convention sont les suivants : 140, 145, 150, 155, 165, 180, 200, 220, 240, 270, 300, 320.

Pour calculer le salaire minimum brut mensuel, le taux horaire correspondant au coefficient est multiplié par l'horaire mensuel pratiqué dans l'entreprise.

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales minimales et les salaires réels se déterminent au niveau de l'entreprise.

Pour information, figurent en annexe 2 du présent accord les minima conventionnels qui sont applicables à compter du 1^{er} mai 2023.

Article 6 | Remplacement

Les dispositions de l'article 5 du chapitre II « Employés – Techniciens – Agents de maîtrise (ETAM) » et de l'article 6 du chapitre III « Ingénieurs et cadres » de la convention collective nationale de la maroquinerie du 9 septembre 2005 ne sont pas applicables aux entreprises relevant du présent accord.

Article 7 | Changement de résidence, rapatriement et déménagement

Les dispositions des articles 16 à 18 du chapitre II « Employés – Techniciens – Agents de maîtrise (ETAM) » et 18 et 19 du chapitre III « Ingénieurs et cadres » de la convention collective nationale de la maroquinerie du 9 septembre 2005 ne sont pas applicables aux entreprises relevant du présent accord.

Article 8 | Période d'essai

La période d'essai a pour objet de permettre de déterminer l'aptitude du salarié embauché à occuper son poste.

La durée normale de la période d'essai est fixée dans la présente convention à :

- ouvriers et employés : 2 mois ;

- agents de maîtrise et techniciens : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Si cela s'avère nécessaire, la période d'essai peut être renouvelée une fois ; la durée maximale de la période d'essai, y compris le renouvellement est alors de :

- ouvriers et employés : 4 mois ;
- agents de maîtrise et techniciens : 6 mois ;
- cadres, coefficients 270 et 300 : 6 mois ;
- cadres, coefficient 320 : 8 mois.

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. De même, le renouvellement de la période d'essai, s'il est envisagé, doit être mentionné dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Il est confirmé avant la fin de la première période de l'essai.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance. En conséquence, le contrat dont la période d'essai aura été résiliée, prendra fin à l'issue du préavis mais les jours de préavis restant à exécuter au-delà de période d'essai seront indemnisés dans le solde de tout compte.

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.

Article 9 | Préavis

1. En cas de rupture par licenciement, le salarié a droit :

- ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine ;
- ancienneté de 6 mois à 2 ans : 1 mois ;
- ancienneté de plus de 2 ans : 2 mois.

2. En cas de rupture du fait du salarié, le préavis sera de 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté et 1 mois pour tout salarié au-delà de 6 mois d'ancienneté. Pour les agents de maîtrise, le préavis sera de deux mois et pour le personnel cadre, il sera porté à 3 mois.

Article 10 | Absence pendant le délai-congé

Pendant le délai-congé et seulement jusqu'à ce qu'il soit pourvu d'un nouvel emploi, le salarié disposera de deux heures par jour pour recherche d'emploi.

Les heures d'absence seront fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié.

Les heures d'absence seront payées quand le contrat de travail sera rompu du fait de l'employeur.

Article 11 | Indemnité de licenciement

Une indemnité est accordée, en dehors des cas de fautes grave ou lourde, aux salariés licenciés pour motif personnel ou économique et ayant au moins huit mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans et à 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 12 | Licenciement non économique

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit obligatoirement, avant toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de son entreprise.

La convocation est faite par lettre recommandée avec avis de réception, ou remise en main propre contre décharge ; cette lettre indique l'objet de l'entretien.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée avec avis de réception de convocation ou sa remise en main propre.

Au cours de l'entretien préalable l'employeur recueille les explications du salarié. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel, le salarié peut être assisté d'un membre du personnel ou d'un conseiller du salarié de son choix, extérieur à l'entreprise, inscrit sur une liste dressée par le préfet.

Tout licenciement doit obligatoirement être notifié par lettre recommandée avec avis de réception et ceci dans tous les cas sans exception quels que soient l'effectif de l'entreprise, le nombre de salariés concernés, l'ancienneté de ceux-ci et le motif du licenciement.

La lettre de licenciement ne doit pas être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié aura été convoqué.

Article 13 | Indemnité de départ à la retraite

Un salarié quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans en vue de sa retraite ou remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite complète a droit à une indemnité de départ en retraite suivant son ancienneté dans l'entreprise :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour la base de calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédents ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification annuelle en serait prise en compte qu'au *pro rata temporis*.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Tout salarié dont la mise en retraite résulte d'une décision de l'employeur, dans les conditions fixées par la loi, a droit au versement d'une indemnité de retraite équivalente à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 11 du présent accord.

Article 14 | 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 20 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)

Les activités contenues dans le diplôme de niveau V « Cordonnier-Réparateur » et effectuées conformément au détail des diverses opérations sont les suivantes :

- collage-recollage ;
- 1/2 semelles soudées ;
- 1/2 semelles cousues blake ;
- 1/2 semelles cousues petits points ;
- bonbouts ;
- changements des premières et 1/2 premières de propreté – talonnettes de propreté ou de confort ;
- changements des glissoires ;
- patins ;
- enveloppes de talon ;
- pièce invisible ;
- pièce sur tige ;
- cambrion ;
- fermeture à glissière ;
- forçage de tige ;
- reprise de piqûre ;
- élastique ;
- bride ;
- nettoyage ;
- teinture de tige ;
- couture de plateau de mocassin ;
- pose d'accessoires ;
- plaquettes de protection ;
- fers encastrés ;
- travail du crêpe ;
- travail des synthétiques.

Annexe 2 Salaires minima applicables à compter du 1^{er} mai 2023

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} mai 2023 :

(En euros.)

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
Ouvriers – Employés				
I	1	140	11,72	1 777,57
	2	145	11,78	1 786,68
II	1	150	11,83	1 794,26
	2	155	11,87	1 800,33
III	1	165	12,46	1 889,81
Employés – Techniciens – Agents de Maîtrise				
IV	1	180	13,06	1 980,21
	2	200	14,46	2 193,69
V	–	220	15,91	2 413,37
VI	–	240	17,31	2 625,32
Cadres				
VII	–	270	19,45	2 950,20
VIII	–	300	21,59	3 275,07
IX	–	320	23,01	3 490,11

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.