

Avenant n° 1 du 18 décembre 2024

à l'accord du 12 décembre 2018
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2451035M

IDCC : 2528

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THCB-CGT ;

FO pharmacie, cuirs et habillement ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels (*Journal officiel* du 31 janvier 2019), la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux et celle de la cordonnerie multiservice sont rattachées à la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir depuis le 1^{er} février 2024.

À défaut d'accord d'harmonisation ou d'accord maintenant des dispositions spécifiques intervenant dans un délai de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations de la convention et des accords de branche de rattachement s'appliquent automatiquement aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application des branches unifiées.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir (IDCC 2528) ont conclu un accord de prévoyance le 12 décembre 2018.

Par annexe spécifique n° 3 du 20 décembre 2023 au secteur de la cordonnerie multiservice (non étendue à la conclusion du présent accord), des spécificités sociales relatives au régime de prévoyance au sein de l'ancienne branche conventionnelle de la cordonnerie multiservice ont été reconduites pour les salariés relevant de la cordonnerie multiservice.

Par annexe spécifique n° 4 du 9 mars 2023 au secteur des industries cuirs et peaux (non étendue à la conclusion du présent accord), le secteur précité a maintenu ses catégories professionnelles, classifications et rémunérations. Par annexe spécifique du 20 décembre 2024 (non étendue à la conclusion du présent accord), le secteur de la cordonnerie multiservice a également maintenu ses classifications et rémunérations.

Les dispositions de l'accord de branche du 12 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance s'appliquent donc depuis le 1^{er} février 2024 aux salariés non-cadres des entreprises du secteur de l'industrie cuirs et peaux.

En conséquence et sans remettre en cause les dispositions de l'accord de branche de prévoyance précité, les parties entendent par le présent avenant, par souci de clarté, confirmer l'application de son champ d'application aux salariés non cadres des entreprises du secteur de l'industrie cuirs et peaux et procéder à des mises à jour réglementaires prévues par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective. Elles entendent également se référer à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Article 1^{er} | Modification de l'article 1^{er} de l'accord du 12 décembre 2018

Le 1.2 de l'article 1^{er} est modifié comme suit :

Les salariés du secteur de la cordonnerie multiservice ne sont pas concernés compte tenu des spécificités de leur régime de prévoyance qui ont été reconduites.

« 1.2. Salariés concernés

Le régime de prévoyance institué par le présent accord couvre, sans condition d'ancienneté, l'ensemble des salariés non cadres des entreprises concernées ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Comme visée dans la décision d'agrément de la commission paritaire de l'APEC du 3 juillet 2024 portant sur l'annexe spécifique n° 4 du 9 mars 2023 au secteur des industries cuirs et peaux, il n'existe pas de salariés assimilés cadres relevant de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 puisque aucun technicien et agent de maîtrise n'atteint le coefficient 300.

Par conséquent, parmi les entreprises concernées, les salariés non cadres concernés par le régime de prévoyance sont les suivants :

- les salariés relevant des catégories "ouvrier", "employé", et "technicien et agent de maîtrise" jusqu'au niveau IV échelon 1 au sens de la classification définie à l'article 31 de la convention collective des Industries de la maroquinerie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie)^[1] ;
- les salariés relevant des catégories "ouvrier", "employé", et "technicien et agent de maîtrise" de l'article 4 de l'annexe spécifique du 29 mars 2023 aux secteurs des cuirs et peaux.

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

L'adhésion de ces salariés au régime est obligatoire.

Les garanties de prévoyance sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

L'employeur et le salarié doivent acquitter leur part de la cotisation, calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération et/ou d'indemnités journalières complémentaires et/ou de revenu de remplacement, les garanties sont suspendues. »

Article 2 | **Modification de l'article 3 de l'accord du 12 décembre 2018**

2.1. Il est ajouté un préambule à l'article 3 « Garanties » rédigé ainsi :

« Les garanties, leurs limitations ainsi que les éventuelles exclusions de garanties sont précisées dans le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise. »

2.2. Le 3.1 « Risque décès » est modifié comme suit :

« 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 par 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.

Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

- l'époux(se) du salarié, non séparé(e) de corps judiciairement à la date du sinistre ouvrant droit à prestations ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin, personne vivant maritalement avec le salarié sous le même toit, à condition que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :
 - le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires ou veufs ;
 - le concubinage est établi de façon notoire depuis plus de deux ans.

Cette condition de durée est supprimée lorsqu'un enfant est né de cette union.

Définition des enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint lorsqu'ils sont fiscalement à charge du salarié et sont :

- âgés de moins de 21 ans ;
- âgés de 21 ans à 26 ans et :
 - poursuivent des études ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage,
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité, devenue la carte "mobilité inclusion", prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'état d'invalidité soit survenu avant le 26^e anniversaire ;
- nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié.

Sont considérés comme fiscalement à charge du salarié, les enfants :

- pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié ;
- recevant du salarié une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu de celui-ci ;
- adoptés ou reconnus par le salarié, s'ils sont fiscalement à charge de son conjoint. »

2.3. Un nouvel article 3.3 intitulé « Portabilité » est rédigé comme suit :

« 3.3. Portabilité

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés, à l'exclusion des salariés dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourront conserver le bénéfice du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application. »

Article 3 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives, pour permettre le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 5 | Dépôt. Extension. Dénonciation. Révision

Le présent avenant sera déposé auprès du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord le plus rapidement possible au ministre en charge du travail.

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

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)