

Avenant n° 2 du 18 février 2026

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

NOR : ASET2650310M

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 ;

THCB CGT ;

CFE-CGC Agro ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un accord collectif du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance, les partenaires sociaux de la branche des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir ont prévu des dispositions en prévoyance afin que les entreprises mettent en place un régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire au profit des salariés non cadres.

Ces dispositions visaient à instituer des garanties en cas de survenance des risques les plus lourds, le décès et l'invalidité de 3^e catégorie de sécurité sociale.

Par le présent avenant n° 2, les partenaires sociaux entendent renforcer les garanties offertes aux salariés en mettant en place une garantie incapacité de travail et en complétant les prestations proposées au titre de la garantie décès au moyen d'une rente éducation.

Ainsi les entreprises non dotées d'un régime de prévoyance couvrant la garantie incapacité de travail et prévoyant une prestation de rente éducation en cas de décès doivent compléter leur dispositif conformément aux dispositions du présent avenant n° 2.

Il est précisé que le présent avenant ne modifie ni les dispositions de l'accord de 2018 ni celles de l'avenant n° 1 autrement que par les dispositions ci-après :

Article 1^{er} | **Modification de l'article 3 de l'accord du 12 décembre 2018**

L'article 3 est modifié comme suit :

« Article 3 | *Garanties*

Les garanties, leurs limitations ainsi que les éventuelles exclusions de garanties sont définies et précisées dans le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, ainsi que dans la notice d'information établie par l'organisme assureur et remise par l'entreprise aux salariés.

3.1. Risque décès

Le décès du salarié donnera lieu au versement des prestations suivantes à son/ses bénéficiaire(s) désigné(s) :

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	Doublément du capital en cas du décès simultané du conjoint ou dans les 12 mois suivant le décès de l'assuré
Allocation obsèques	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale
Rente éducation	5 % du salaire brut de référence (SR) par enfant à charge

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, en l'absence de toute séparation de corps, judiciaire ou à l'amiable, actée par une autorité compétente, 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.

3.2. Risque invalidité

En cas de classement du salarié par la sécurité sociale en invalidité 3^e catégorie, il perçoit une allocation destinée à compléter les prestations de la sécurité sociale ; à concurrence de 70 % du salaire de référence défini ci-avant.

3.3. Risque incapacité

En cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle donnant lieu au versement de prestations en espèces par la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires dont le montant est fixé à 60 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à l'issue d'une période de franchise de 180 jours d'arrêt de travail continu et courant à compter de l'arrêt de travail.

3.4. 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 2 | 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 3 | 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 le 1^{er} janvier 2027.

Pour les entreprises non adhérentes ni à la fédération française de la maroquinerie ni à la fédération française tannerie-mégisserie, il s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois entier suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension le concernant.

Article 4 | Dépôt. Extension. Dénonciation. Révision

Le présent avenant sera déposé auprès du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de 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 modalités de dénonciation ou de révision du présent avenant se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 18 février 2026.

(Suivent les signatures.)