

Avenant du 2 avril 2025

à l'accord du 20 décembre 2023

relatif à l'annexe spécifique n° 3 au secteur cordonnerie multiservice

NOR : ASET2650397M

IDCC : 2528

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

FFM ;

FFCM,

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, la fusion des champs d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice avec celle des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir, entrée en vigueur le 23 janvier 2019, impose la mise en place de stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion.

Lors de la réunion de la commission paritaire du mois d'octobre 2023, les parties ont convenu de la nécessité de pérenniser et de sécuriser les spécificités sociales relatives à l'indemnisation des salariés en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de maternité, ainsi qu'à préserver les régimes complémentaires de retraite, de prévoyance des risques lourds et de remboursement de frais de santé qui existaient au sein de l'ancienne branche professionnelle de la cordonnerie multiservice.

À la même date, il avait été prévu une augmentation de 15 % sur les arrêts de travail, effective à compter du 1^{er} avril 2024. Néanmoins, en l'absence de confirmation par la direction générale du travail de la validité des annexes spécifiques, il n'a pu être procédé à la formalisation de cette augmentation. Pour autant, à ladite date, les organismes complémentaires ont procédé à l'envoi des lettres d'avenant aux entreprises de leur portefeuille et a mis à jour les pièces contractuelles, y compris les conditions générales, les notices d'information et le nouveau tableau de cotisations.

L'arrêté portant extension d'annexes et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chassellerie, gainerie, bracelets en cuir (n° 2528) a été pris le 13 décembre 2024 et publié le 24 décembre 2024.

Le présent avenant vise donc à adapter l'annexe 3 spécifique à la cordonnerie multiservice en ce qui concerne le régime de prévoyance, afin de prendre en compte l'évolution des taux de cotisations nécessaires à son financement, ainsi que des avis de l'arrêté portant extension des annexes susvisé.

Il intègre ainsi les modifications induites par la suppression des clauses de désignation et par l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Ces dispositions prévoient notamment le maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance au bénéfice des anciens salariés percevant des indemnités de chômage.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace les tableaux de cotisations antérieurs du régime de prévoyance. Il réaffirme également, sans remettre en cause les principes de l'accord de branche de prévoyance, l'application de ce régime aux salariés cadres et non cadres des entreprises du secteur de la cordonnerie multiservice.

Enfin, afin d'assurer une mise en conformité avec les évolutions réglementaires, cet avenant prend en compte les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, qui précise les critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiant d'une couverture de protection sociale complémentaire collective. Il intègre également les orientations de 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.

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 n° 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 527 AC autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux 2 secteurs.

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 1^{er} | 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 2 | Modification de l'article 4 « Indemnisation maladie et accident »

« Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'Union Européenne.

Pendant 30 jours, le salarié percevra 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. Pendant les 30 jours suivants, le salarié percevra les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celles requises à l'alinéa 1^{er} sans qu'aucune période ne puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ou en cas d'hospitalisation, à l'exclusion des accidents de trajet-travail, et à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas (carence de 7 jours).

De ces montants d'indemnité sont retenues par l'employeur les indemnités journalières perçues par le salarié (pour la sécurité sociale).

En cas d'arrêts de travail successifs pour maladie ou accident, la durée d'indemnisation est limitée, au cours de la période de 12 mois consécutifs, au temps de l'indemnisation acquise en raison de l'ancienneté.

Les entreprises entrant dans le champ d'application ont l'obligation de s'assurer pour la garantie mensualisation auprès d'un organisme complémentaire de leur choix.

La cotisation pour le financement de cette garantie à la charge exclusive de l'employeur est de 0,43 % des tranches A et B des salaires des seules personnes concernées (plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise). »

Article 3 | **Modification du taux d'indemnisation maladie et accident de l'article 6.4 « Financement du régime »**

Pour rappel, les cotisations sont calculées sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limité au plafond de la tranche B :

- tranche A (TA) : tranche de rémunération au plus égale au salaire annuel plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : tranche de rémunération comprise entre 1 fois et 4 fois ce plafond.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties prévu au paragraphe 5 du présent article, aucune cotisation n'est due par les anciens salariés pendant la période de maintien, celui-ci étant financé par mutualisation avec les cotisations définies au titre des assurés présents à l'effectif.

Afin d'assurer l'équilibre financier du régime de prévoyance et de garantir une couverture optimale aux salariés relevant de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice, les taux de cotisation sont modifiés comme suit :

« Annexe II. Tableau des cotisations applicables au 1^{er} avril 2024

(En pourcentage.)

Risque Garantis	Cadres ^[1]					
	TA			TB		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	1,420	1,420	0,000	1,420	1,420	0,000
Rente éducation	0,160	0,160	0,000	0,160	0,160	0,000
Incapacité Invalidité	1,690	1,014	0,676	2,783	1,669	1,113
Total	3,270	2,594	0,676	4,363	3,249	1,113

[1] Conformément aux évolutions réglementaires introduites 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, les règles de classification et d'éligibilité aux régimes de prévoyance ont été adaptées pour garantir une meilleure homogénéité et sécurisation juridique.

(En pourcentage.)

Risque Garantis	Non-cadres ^[1]					
	TA			TB		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale
Capital décès	0,410	0,246	0,164	0,410	0,246	0,164
Rente éducation	0,160	0,096	0,064	0,160	0,096	0,064
Incapacité Invalidité	1,196	0,718	0,478	2,311	1,386	0,925
Total	1,766	1,060	0,706	2,881	1,728	1,153

[1] Conformément aux évolutions réglementaires introduites 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, les règles de classification et d'éligibilité aux régimes de prévoyance ont été adaptées pour garantir une meilleure homogénéité et sécurisation juridique.

Désormais, les catégories objectives de salariés pouvant bénéficier d'une couverture collective obligatoire sont déterminées selon des critères strictement conformes à la réglementation en

vigueur. En application des principes posés par le décret n° 2021-1002, les partenaires sociaux adoptent les définitions suivantes :

- cadre : le personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- non-cadre : le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

En outre, les partenaires sociaux ajoutent que les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail et assujettis au régime général en vertu de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du régime de prévoyance mais qu'il leur appartient dans ce cas de respecter les conditions exigées par la réglementation en vigueur telles que décrites dans le bulletin officiel de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation à la charge de l'employeur permet le respect pour les cadres, de l'obligation de cotisation patronale sur la tranche 1 telle que prévue par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 4 | Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Fait à Paris, le 2 avril 2025.

(Suivent les signatures.)