

**Accord collectif  
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité  
durable**

Entre :

La Fédération Française de la Maroquinerie  
La Fédération Française de la Tannerie Mégisserie

D'une part,

Et :

- La Fédération CFDT Services
- La Fédération CFE-CGC Agro
- La Fédération FO

D'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la Branche Maroquinerie se sont réunis pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les difficultés économiques et les perspectives d'activité de l'entreprise, de l'établissement ou du périmètre couvert par le dispositif seront présentées et définies dans le diagnostic du document unilatéral élaboré par l'employeur.

Le présent accord s'applique aux secteurs d'activité représentés par les signataires dudit accord, c'est-à-dire ceux définis par les conventions collectives de l'industrie de la Maroquinerie et de l'industrie des Cuirs et Peaux.

En effet, s'agissant de la Maroquinerie, lors du confinement, le taux d'activité des entreprises de la Maroquinerie a fortement été réduit pour repartir progressivement à la hausse.

A ce jour, les entreprises de la Maroquinerie ont une activité moyenne de 50 à 80%. Elles ont développé pour partie provisoirement pour certaines une activité liée à la production de masques.

Il résulte des échanges avec les entreprises, que l'activité de la maroquinerie connue avant la crise sanitaire de covid 19 ne reprendra pas au niveau d'avant la crise avant plusieurs trimestres voire années.

Les entreprises s'efforceront de préserver au mieux l'emploi malgré les perspectives d'activité plus réduites au moyen des formations appropriées notamment pour faire face à la ré industrialisation en France de la production d'accessoires tels que les bandoulières, les poignées, les éléments métalliques (fermoirs...).

S'agissant de la Tannerie-Mégisserie, pour beaucoup de nos entreprises, l'année 2020 restera inscrite dans les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise Covid-19, 66% des entreprises de notre secteur ont eu recours à l'activité partielle. 59% d'entre eux ont placé la totalité de l'entreprise en activité partielle. Pour les entreprises qui avaient maintenu une activité, le taux moyen d'activité était de 18%.

Sur le 1er trimestre de l'année 2020, la baisse d'activité a oscillé entre moins 30 à moins 50%.

Pendant cette période, 2 entreprises de notre secteur ont été placées en redressement judiciaire ; pour l'une d'entre elle la liquidation judiciaire a été prononcée directement, pour l'autre elle est actuellement en période d'observation.

Depuis la reprise, la baisse des commandes avoisine 50% y compris dans celles transmises par les grands donneurs d'ordre.

Les mesures de report de paiement des échéances sociales et fiscales ou le recours au prêt garanti par l'Etat qui globalement ont été mobilisées par près de 30% des entreprises du secteur ne suffisent pas à permettre un redémarrage pérenne de l'activité de nos entreprises.

Une enquête menée par la Direction Etudes et Prospectives d'OPCO2I, pour notre compte, auprès de nos 60 adhérents, pendant la période du 25 août 2020 au 14 septembre 2020 dont le taux de réponse a avoisiné 45%, a mis en évidence les éléments suivants :

- 88% des répondants ont des perspectives d'activité en régression à échéance d'un an
- 59% ont des perspectives de stabilité à échéance de 2 ans
- 39% pensent recourir à l'activité partielle de longue durée. Parmi eux, 65% souhaiterait avoir recours à l'AFEST dans les 2 années à venir, dans les filières Cœur de métier comme par exemple pour l'activité finition à 28%, l'atelier de production à 19% ou encore dans le but de formaliser des pratiques et développer des compétences, permettant la transmission des savoir-faire.

Face à ce constat, le dispositif d'activité partielle de longue durée, couplé notamment au dispositif FNE-FORMATION, pourrait permettre d'éviter une plus grande dégradation de la situation économique de nos entreprises qui pourrait entraîner des licenciements voire des dépôts de bilan.

Le présent accord se situe dans le cadre de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 (article 53 notamment) et du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020.

Les entreprises ou les établissements décidant de faire application du présent Accord dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document conforme au présent Accord et le déposer à la préfecture pour homologation du document après avis du Comité Social et Economique s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent Accord et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

### **Article un – Durée – Extension – Révision - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de douze mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre mois consécutifs.

Cet accord pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les six mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent accord fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant à l'exception de celles couvertes par un accord collectif sur ce même thème quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de cinquante salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

### **Article deux – Contenu du document élaboré par l'employeur**

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord devra indiquer les mentions requises par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 et en particulier :

- un diagnostic sur la situation économique et financière du périmètre couvert par le document,
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif,
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Le document peut aussi prévoir :

- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif,
- la prise en compte des conditions de travail des salariés non concernés par l'activité partielle de longue durée,
- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

### **Article trois – Modalités de la réduction de la durée du travail**

La réduction durable d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du travail dans la limite de 35% de la durée légale. Cette limite peut toutefois être portée à 45% dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document, sur décision de l'autorité administrative. La situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document est précisée dans le document visé à l'article deux du présent accord, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 45% de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes,
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés

Le salaire mensuel est fonction tous les mois des heures chômées.

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

### **Article quatre - Engagements sur l'emploi**

Le document adopté par l'employeur, après consultation du Comité Social et Economique, s'il existe, doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi pour une durée à mentionner sur le document soumis à l'homologation du Préfet du Département où est implanté l'établissement concerné (ou à l'un des Préfets concernés en cas de pluralité de départements).

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

- le recours à la formation (notamment par le biais du dispositif du FNE-Formation qui est mobilisé dans le cadre d'une convention conclue entre le préfet, par délégation la Direccte, et une entreprise ou entre une entreprise et l'OPCO, l'utilisation des CQP),
- l'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020,
- l'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le Document correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

### **Article cinq – Modalités de suivi**

L'application du document fait l'objet d'une information au Comité Social et Economique, s'il existe, tous les deux mois. A l'occasion des réunions du CSE, les représentants du personnel peuvent poser les questions relatives aux perspectives d'activité.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les six mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

### **Article six - Durée d'application du document élaboré par l'employeur**

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE s'il existe et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au Document initial.

Fait à Paris, le 28 octobre 2020

Pour la Fédération Française de la  
Maroquinerie  
122 rue de Provence, 75008 Paris

Pour la Fédération CFDT Services  
Tour Essor  
14 rue Scandicci, 93508 Pantin

Pour la Fédération Française de la  
Tannerie-Mégisserie  
122 rue de Provence, 75008 Paris

Pour la Fédération CFE-CGC Agro  
71 rue du Rocher, 75008 Paris

Pour FO - Fédération de la Pharmacie  
des Cuirs et de l'habillement  
7 passage de Tenaille, 75014 Paris