



CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

MAROQUINERIE (IDCC 2528)

Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT

Informez-vous : www.thcb-cgt.fr
Contactez-nous : 01 55 82 84 89 ou thc@cgt.fr



Pourquoi connaître sa Convention Collective de Branche ?

C'est quoi une convention collective de branche ?

Il s'agit d'un accord sur un ensemble de thèmes qui prévoit des droits applicables à l'ensemble des salarié·es d'une branche. Elle est signée par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et la ou les organisations patronales.

La CGT est la 1^{ère} organisation syndicale dans la branche de la Maroquinerie, et elle représente près de 40% salarié.es.

À qui s'applique-t-elle ?

Pour savoir si on relève d'une branche, il faut se référer à l'activité principale de l'entreprise. Le nom ou numéro d'IDCC (identifiant de convention collective) figure normalement en haut de votre fiche de paie.

Un accord ou convention s'applique immédiatement dans les entreprises qui sont *adhérentes* à la branche. Le plus souvent, les accords négociés font ensuite l'objet d'une « extension » par le Ministère qui les rend applicables à *l'ensemble des salarié.es de la branche*.

Quelle articulation avec la loi et les accords d'entreprise ?

En principe, la Convention Collective de Branche doit améliorer la loi. Ainsi, lorsque la loi est plus favorable pour les salarié.es, c'est elle qui s'applique (sauf lorsque la loi autorise expressément des dérogations défavorables au niveau de la branche).

La Convention devrait constituer un socle minimal de droits pour toute la branche, que des accords d'entreprise viendraient améliorer.

 **Dans de plus en plus de thèmes, la loi permet aux accords d'entreprise d'aller *EN-DESSOUS* de ce que prévoit la branche. Il faut donc être vigilant.es lors des négociations d'entreprise à ne pas accepter de prévoir moins que les droits de la convention de branche.**

SALAIRES

Salaires minima

Les salaires minima sont négociés dans la branche au moins une fois par an.

Site fédéral mis à jour : www.thcb-cgt.fr.

Niveau	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
I	1 867 €	1 867 €		
II	1 888 €	1 888 €		
III	1 899 €	1 899 €	1 953 €	
IV			2 124 €	2 736 €
V			2 262 €	3 590 €
VI				4 130 €

Salaires signés en février 2026

C'est quoi la rémunération minimale ?

C'est la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle un.e salarié.e à temps plein ne peut pas être rémunéré (appliquée au prorata pour les salarié.es à temps partiel).

Quelles sommes sont prises en compte ?

Toutes, sauf : primes d'ancienneté, majoration des heures supplémentaires ou liée au forfait jour, indemnité de fin de CDD, remboursement de frais, intéressement participation et épargne salariale.

Applicable dès le 1^{er} janvier 2026 dans les entreprises adhérentes à l'organisation patronale de la branche. Pour le savoir, demandez si besoin à votre direction.

Salaires minima des moins de 18 ans

- Entre 16 et 17 ans : abattement de 20 % sur le salaire minimum applicable ;
- Entre 17 et 18 ans : abattement de 10% sur le salaire minimum applicable pendant les trois premiers mois.

Changement du lieu de travail et prise en charge des frais de déménagement

ETAM et cadres : remboursement des frais de déménagement et de voyage (salarié, conjoint et enfants à charge) ; en cas de licenciement dans les 2 (ETAM) ou 5 ans (cadres) suivants le changement du lieu de travail, remboursement des frais de rapatriement et de déménagement de retour.

Remplacement sur un poste supérieur

ETAM et cadres : maintien du salaire le 1^{er} mois, puis rémunération + avantages liés à la fonction provisoire (rétroactif à partir du 1^{er} jour où le poste a été occupé).

Le remplacement par un salarié de l'entreprise sur un poste supérieur est de 6 mois max (sauf maladie ou accident du titulaire du poste).

TEMPS DE TRAVAIL

Travail de nuit

Période de travail de nuit : le travail effectué entre 21h et 6h.

À savoir : la loi prévoit que la période de travail de nuit est d'au moins 9 heures consécutives et comprendre l'intervalle 0h-5h (règles d'ordre public). L'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche, en prévoyant plutôt que 21h-6h la période 22h-7h, ou une période de plus de 9 heures (par exemple 21h-7h, ou 20h-6h).

Majorations :

- Travail de nuit exceptionnel : majoration de 50% du salaire moyen pour les ouvriers et les ETAM ;
- Travail de nuit habituel : majoration de 20% du salaire moyen pour les ETAM et prime panier au moins égale à 1,5 fois le minimum garanti pour les ouvriers.

Travail exceptionnel le dimanche

Pour les ouvriers et les ETAM, majoration de 50% du salaire réel (cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires).

Travail en équipes

Pour les ouvriers travaillant en équipe successives :

- Pause « casse-croute » de 20 minutes ;
- Prime de panier au moins égale à 1,5 fois le minimum garanti (ouvriers de l'équipe de nuit).

À savoir : la loi impose une pause de 20 minutes toutes les 6 heures. Il faut revendiquer que cette pause soit rémunérée.

Forfait annuel en jours

Champ d'application : cadres et TAM de niveau V (coefficient 295).

Nombre de jours maximum : 218 jours.

À savoir : le forfait jours ne peut être conclu que pour des cadres et des salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Le fait d'être cadre et

TAM de niveau V est une condition posée par l'accord de branche nécessaire mais pas suffisante : il faut être cadre et TAM de niveau V mais cela ne suffit pas, il faut aussi bénéficier réellement d'une autonomie.

Les 218 jours est une limite légale. L'accord de branche ne prévoit donc rien de plus. Il est possible par accord d'entreprise de prévoir moins que 218 jours.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Réduction de l'horaire maximum : 35% de la durée légale (sauf en cas d'autorisation de l'Administration jusqu'à 45%).

Indemnisation : indemnisation légale.

À savoir : La loi prévoit que l'activité peut être réduite dans la limite de 40% de la durée légale. L'Administration peut décider de porter la réduction à 50% « en cas de circonstances exceptionnelles ». L'entreprise peut également fermer pour une durée temporaire (toute l'entreprise ou un service).

L'indemnité légale : l'indemnité versée au salarié doit correspondre au moins à 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net ; l'employeur reçoit de l'Etat une allocation de 60% de la rémunération horaire. Certaines branches ont réussi à négocier au-delà de 70%, comme le Textile qui a négocié une indemnité de 74% du brut.

CONTRAT DE TRAVAIL

Période d'essai

 Les durées prévues par la convention de branche sont inapplicables car plus courtes que celles prévues par la loi (qui sont « d'ordre public »).

L'article L. 1221-19 du code du travail s'applique : 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 4 mois pour les cadres.

Le renouvellement n'est prévu par la Convention que pour les ouvriers et les cadres.

Ici aussi, c'est la loi qui s'applique pour la durée maximale en cas de renouvellement : 4 mois pour les ouvriers et 8 mois pour les cadres.

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai : pour les seuls cadres et à partir de 2 mois de présence, l'employeur doit respecter un délai de 15 jours.

À savoir : pour l'ensemble des salarié-es, la loi prévoit des délais de prévenance à respecter

par l'employeur, variable en fonction de la durée de présence dans l'entreprise du salarié (aller voir l'article L. 1221-25 du code du travail).

À savoir : la loi impose au salarié qui rompt la période d'essai de respecter un délai de prévenance de 24 heures en cas de durée de présence dans l'entreprise inférieure à 8 jours, et de 48 heures au-delà.

Maladie et accident du travail

	Ancienneté	Maintien du salaire net
Ouvriers	1 an	30 jours calendaires
	tous les 5 ans	+ 15 jours
ETAM et cadres	1 an	2 mois
	tous les 5 ans	+1/2mois

Ancienneté : appréciation par année civile, sauf en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle pour les cadres et les ETAM.

Délai de carence : trois jours pour les ouvriers (sauf hospitalisation, accident du travail et maladie professionnelle).

À savoir : cette différence de traitement entre ouvriers et ETAM/cadres n'est pas justifiée. Dans le respect de la convention de branche (c'est-à-dire ici l'absence de délai de carence pour les ETAM et les cadres), il doit être revendiqué l'absence de délai de carence pour les ouvriers.

« Garantie d'emploi » :

Durée de 6 mois sur 12 mois consécutifs. Pendant cette durée, tout licenciement est interdit.

À savoir : la loi interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap (article L.1132-1 du code du travail). Au-delà de la période de garantie d'emploi, l'employeur qui veut licencier le salarié devra justifier que cela n'est pas directement dû à son état de santé mais à la « perturbation du fonctionnement de l'entreprise » en raison de l'absence prolongée ou les absences fréquentes du salarié qui nécessitent son remplacement définitif.

En revanche, le licenciement prononcé pendant la période conventionnelle de protection est sans cause réelle et sérieuse.

Maternité

Indemnisation : la même que pour maladie. Pour les ETAM et les cadres, l'ancienneté minimale d'un an s'apprécie à la date de l'accouchement.

Délai de carence : aucun.

Sorties anticipées : à partir du 4ème de mois de grossesse, la salariée a droit de sortir 10 minutes plus tôt midi et soir, en cas d'horaire fixe.

Négocié par la CGT en décembre 2023
dans l'accord Égalité professionnelle

Prévoyance pour les non-cadres (mutuelle)

Le régime prévu par la branche s'impose à toutes les entreprises qui n'ont pas de prévoyance ou dont le régime ne couvre pas les risques ci-dessous (risque décès, invalidité niveau 3, incapacité).

À savoir : le régime prévu par la branche est un minimum à respecter par toutes les entreprises, mêmes celles déjà couvertes par ailleurs. Il a vocation à être amélioré partout où c'est possible, au niveau des entreprises.

Risque décès

Capital décès	100% du salaire brut de référence	
	Majoration conjoint / pacsé	+10%
	Majoration par enfant à charge moins de 21 ans ; moins de 26 ans en étude ou apprentissage ; infirme ou invalide ; né dans les 300 jours après le décès	+10%
	Double effet en cas du décès du conjoint dans les 12 mois suivant celui du salarié	+100%
Allocation obsèques	100% du plafond mensuel de la Sécurité sociale	
Rente éducation	5% du salaire brut de référence par enfant à charge	

« Salaire brut de référence » = le salaire annuel brut, plafonné par la Sécurité sociale

Risque invalidité :

- En cas d'invalidité 3^{ème} catégorie (invalide absolument incapable d'exercer un travail et se trouvant dans l'obligation de recourir à un tiers pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante) :
=> Indemnités complémentaires à hauteur de 70% du salaire de référence (déduction faite des indemnités reçues par la Sécurité sociale).

Risque incapacité :

- En cas :
 - d'arrêt total temporaire de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale,
 - ET après une « période de franchise » de 180 jours d'arrêt de travail continus à compter de l'arrêt de travail :
=> Indemnités complémentaires à hauteur de 60% du salaire de référence (déduction faite des indemnités reçues par la Sécurité sociale).

Cette « franchise » de 180 jours signifie que les indemnités ne sont dues et versées qu'à partir de 6 mois d'arrêts de travail ce qui est très long !
Elle a été imposée par l'organisation patronale de la branche comme condition à la couverture de l'incapacité

L'incapacité n'était pas du tout couverte par le régime de prévoyance prévu au niveau de la branche. Grâce à la CGT qui le porte avec insistance depuis des années, elle est intégrée depuis février 2026.
Nous négocions maintenant pour réduire absolument ce délai de 180 jours beaucoup trop long.
Vous pouvez le faire également dans vos boîtes !

CONGÉS

Congé supplémentaire pour ancienneté

1 jour après 25 ans.

Congés pour évènements familiaux

Mariage :

- d'un salarié : 5 jours ;
- d'un enfant : 1 jour.

Naissance ou adoption : 3 jours.

Décès :

⚠ *La Convention Collective est moins favorable que la loi (qui a été modifiée récemment) sur les congés pour décès d'un enfant ou d'un proche. **C'est donc la loi qui s'applique.***

- Décès d'un enfant : **la loi s'applique** = 12 jours, et 14 jours pour un enfant (ou personne à sa charge effective et permanente) de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent. (Contre les 3 jours prévus par la Convention).
- Décès du conjoint, du partenaire pacsé, du concubin, du père ou mère du salarié ou du conjoint, d'un frère ou une sœur : **la loi s'applique** = 3 jours. (la Convention prévoit bien 3 jours pour le décès du conjoint, mais seulement 2 jours pour parent et beaux-parents et 2 jours pour les frères et sœurs).

La Convention s'applique en revanche pour les congés prévus *en plus de ce que prévoit la loi* :

- Décès d'un grand parent du salarié : 1 jour (avec 3 mois d'ancienneté) ;
- Décès d'un frère ou une sœur du conjoint : 2 jours (avec 3 mois d'ancienneté).

Rentrée scolaire :

Les salariés ont droit à ce que leur horaire soit aménagé le jour de la rentrée scolaire pour accompagner son ou ses enfant(s), jusqu'à l'entrée en 6ème de l'enfant.

Négocié par la CGT en décembre 2023
dans l'accord Égalité professionnelle

Si malgré l'aménagement le salarié parent est contraint de s'absenter durant l'horaire de travail, il a droit à une heure d'absence rémunérée.

Jours fériés

Indemnisation des jours fériés légaux chômés :

Pour les ouvriers, les jours fériés légaux sont chômés et payés selon les conditions suivantes :

- Avoir 3 mois d'ancienneté et avoir travaillé 200 heures au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié (réduction proratisée pour les salariés à temps partiel),
OU avoir 6 mois d'ancienneté,
- Et être présent la veille et le lendemain.

Travail exceptionnel un jour férié :

Pour les ouvriers et les ETAM, majoration de 50%.

À savoir : seul le 1er mai est un jour férié obligatoirement chômé et rémunéré, d'après la loi. Les autres jours fériés sont chômés seulement si un accord collectif ou la direction le prévoit. Le fait de ne pas travailler un jour férié ne peut entraîner aucune perte de salaire (pour les salariés d'au moins 3 mois d'ancienneté).

RUPTURE DU CONTRAT

Préavis en cas de rupture d'un CDI

Préavis en cas de démission :

	Ancienneté	Durée du préavis
Ouvriers	Moins d'1 an	1 semaine
	1 an et plus	1 mois
ETAM	-	1 mois
Cadres	-	3 mois

Préavis en cas de licenciement

	Ancienneté	Durée du préavis
Ouvriers	< 6 mois	1 semaine
	6 mois à 2 ans	1 mois
	≥ 2 ans	2 mois
ETAM	< 2 ans	1 mois
	≥ 2 ans	2 mois
Cadres		3 mois

Dispense du préavis pour tout salarié licencié qui a retrouvé un emploi.

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis de licenciement :

En cas de licenciement :

- Ouvriers : 2h par jour, avec un maximum de 20 heures par mois. Heures déterminées par accord entre l'employeur et le salarié ou à tour de rôle ;
- ETAM et cadres : nombre d'heures équivalent à la durée hebdomadaire, tous les mois.

Cadres : même si rupture de la période d'essai par le salarié.

À savoir : pour la rupture anticipée d'un CDD, la loi prévoit que le salarié doit respecter un préavis égal à 1 jour par semaine travaillée (lorsque pas de terme précis du CDD) ou qui aurait dû être travaillée (en cas de terme précis). Le préavis est maximum de 2 semaines.

Indemnité de licenciement (les dispositions inférieures à la loi ne s'appliquent pas)

Ancienneté requise : 1 an pour motif économique, 2 ans pour motif personnel.

Montant :

- Moins de 5 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- A partir de 5 ans : 3/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté.

 *Les indemnités prévues sont inférieures à la loi, qui prévoit en deçà de 10 ans d'ancienneté une indemnité d'au moins 1/4 de mois de salaire par année, et à partir de 10 ans d'ancienneté 1/3 de mois de salaire par année.*

Indemnité de départ à la retraite

Condition :

Pour les ouvriers et les ETAM, avoir une retraite à taux plein.

Pour les cadres : avoir plus de 65 ans.

Montant :

- À partir de 10 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- Entre 15 et 20 ans : 3 mois ;
- À partir de 20 ans : 4 mois.

Base de calcul : sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois (sauf primes à caractère aléatoire ou temporaire, remboursement de frais pour les ETAM et primes à caractère périodique pour les cadres).

 *Comme pour l'indemnité de licenciement, la loi prévoit que le salaire de référence doit être le plus avantageux entre le 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois ou du 1/3 des 3 derniers mois. Il faut donc penser à vérifier ce qui sera le plus avantageux.*

***À savoir :** la loi prévoit que pour la mise en retraite d'un salarié par l'employeur, l'indemnité de retraite doit être au moins égale à l'indemnité de licenciement.*

Ce livret ne présente que les droits prévus dans la convention collective de branche.

Pour connaître l'ensemble des droits applicables dans votre entreprise, pensez absolument à consulter les différents accords d'entreprise qui existent, et à aller regarder ce que prévoit la loi.



Je souhaite prendre contact



Flashez le QR CODE et remplissez le formulaire en ligne en indiquant vos coordonnées

S'adresser à **votre délégué.e CGT**
ou contacter le THCB CGT

263, rue de Paris 93100 Montreuil
Tél : **01.55.82.84.89** Email : **thc@cgt.fr**

Je souhaite m'informer

**ACTUALITE SOCIALE, DROITS
ET INFOS PRATIQUES**

www.thcb-cgt.fr

