

Convention collective

**ENTREPRISES DE DISTRIBUTION, IMPORTATION, EXPORTATION EN
CHAUSSURES, JOUETS, TEXTILES, ET MERCERIE**



N° de brochure : 3148

N° IDCC : 500

Date de dernière mise à jour : 2020-07-10

Sommaire

Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.	1
Objet et durée	1
Avantages acquis	1
Droit syndical	1
Délégués du personnel	1
Comités d'entreprise	1
Section syndicale	1
Délégués syndicaux	2
Appointements mensuels garantis	2
Abattements d'âge pour les jeunes salariés (1)	2
Apprentissage	2
Retraite complémentaire	2
Embauchage - Contrat de travail	2
Période d'essai	2
Conditions de travail	2
Aménagement des horaires de travail	3
Prime d'ancienneté	3
Préavis	3
Licenciements collectifs	3
Congédiement - Indemnité de congédiement (1)	3
Indemnité de départ en retraite (1)	4
Jours fériés	4
Congés payés (1)	4
Congés de courte durée	4
Accidents du travail	5
Maternité (1)	5
Commission paritaire de conciliation.	5
Dispositions finales	5
Textes Attachés	6
Avenant n° 1 du 13 mars 1969 relatif à des dispositions particulières à la région Ile-de-France (1)	6
Congédiement - Indemnité de congédiement	6
Indemnité de départ en retraite	6
Congés payés	6
Maladie	6
Maternité	7
Accord du 19 janvier 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et à l'adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention	7
Adhésion à Intergros	7
Champ d'application	7
Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance	7
Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés	8
Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés	8
Du capital de temps de formation	8
Du développement de l'apprentissage	8
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes	8
Accord du 5 février 2008 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	8
Préambule	9
Avenant n° 14 du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai	10
Accord du 3 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	10
Préambule	10
Accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours	12
Accord du 6 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords	13
Préambule	14
Accord du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	15
Préambule	15
Accord du 26 janvier 2011 relatif au champ d'application et à l'adhésion de la chambre syndicale des grossistes en jouets	17
Avenant n° 15 du 12 septembre 2012 relatif à la prévoyance	18
Préambule	18
Titre Ier Personnel couvert	18
Titre II Garanties	19
Titre III Cotisations	23
Titre IV Gestion du régime de prévoyance	23
Titre V Date d'entrée en vigueur et extension	24
Annexes	24
Avenant n° 1 du 10 septembre 2013 relatif à la commission nationale paritaire	25
Avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance	26
Préambule	26
Titre Ier Personnel couvert	27
Titre II Garanties	28
Titre III Cotisations	31
Titre IV Gestion du régime de prévoyance	32
Titre V Date d'entrée en vigueur et extension	33
Annexes	33
Accord du 18 février 2014 relatif à la création des CQP « Vente itinérante » et « Administration des ventes »	34
Annexes	37
Avenant n° 1 du 8 juillet 2014 à l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance	41
Préambule	41
Avenant n° 2 du 22 octobre 2015 à l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance complémentaire	44
Préambule	45

Accord du 28 janvier 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	46
Préambule	46
Chapitre Ier Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences	46
Chapitre II Contributions	46
Chapitre III Contrat de professionnalisation	47
Chapitre IV Période de professionnalisation	48
Chapitre V Tutorat	49
Chapitre VI Plan de formation de l'entreprise	49
Chapitre VII Compte personnel de formation	50
Chapitre VIII Validation des acquis de l'expérience	51
Chapitre IX Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif	51
Chapitre X Conseil en évolution professionnelle	51
Chapitre XI Bilan de compétences	51
Chapitre XII Passeport d'orientation, de formation et de compétences	52
Chapitre XIII Portée du présent accord	52
Chapitre XIV Dispositions finales	52
Accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	52
Préambule	52
Annexe I	56
Avenant n° 16 du 15 décembre 2017 relatif à la classification des emplois	56
Accord du 22 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	62
Préambule	62
Avenant du 18 octobre 2018 relatif à la modification du titre de la convention	63
Avenant n° 1 du 29 janvier 2019 à l'accord du 23 février 2016 relatif à la couverture santé complémentaire	64
Préambule	64
Accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social	67
Préambule	67
Avenant du 11 avril 2019 relatif aux rectificatifs de la convention collective	68
Avenant n° 2 du 19 novembre 2019 à l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	68
Préambule	68
Avenant du 27 janvier 2020 à l'accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social	69
Textes Salaires	70
Annexe n° 35 B du 3 décembre 1992 relative aux salaires	70
Primes mensuelles d'ancienneté au 1er janvier 1993	70
Avenant n° 40 A du 11 avril 2006 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2006	70
Salaires minima au 1er juillet 2006	70
Accord du 7 septembre 2007 portant sur l'annexe 41 A relative aux salaires minima au 1er octobre 2007	71
Avenant du 22 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er novembre 2008	71
Avenant n° 43 A du 3 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2010	72
Avenant n° 44 A du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011	72
Avenant n° 45 A du 16 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012	73
Avenant n° 46 A du 19 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	74
Avenant n° 47 A du 18 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	74
Avenant n° 48 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015	75
Avenant n° 49 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2015	75
Avenant n° 36 B du 28 janvier 2016 relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté	75
Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	75
<i>Préambule</i>	76
<i>Annexe</i>	79
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Avenant n° 16	NV-1
Avenant n° 52/A	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des négociants en gros en bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes de France.
Organisations de salariés	Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération des services du commerce et du crédit CFDT ; Fédération des employés techniciens et agents de maîtrise CFTC ; Fédération nationale des cadres du commerce CGC.
Organisations adhérentes	Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex, le 6 décembre 2004, BOCC 2005-12. Chambre syndicale des grossistes en jouets à compter du 1er avril 2011 (Article 1er de l'accord du 26 janvier 2011 relatif au champ d'application BOCC 2011-25).

En vigueur non étendu

La rédaction de l'intitulé de la convention collective des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles, et mercerie du 13 mars 1969 (CCN 3148) est ainsi modifiée : « Convention collective des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie », par avenant du 11 avril 2019, article 1er-BOCC 2019/26.

Objet et durée

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie, relevant des codes APE 46.41Z, 46.42Z, 46.49Z.

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 1969 et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

Toute demande de dénonciation ou de révision par l'une des parties signataires sera faite sous préavis de trois mois avant la date de son expiration, par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires.

Les discussions devront s'engager dans le mois suivant la date d'expiration de ce préavis.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle convention.

Avantages acquis

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

Droit syndical

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises.

Délégués du personnel

Article 4

En vigueur étendu

Dans les établissements occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et suppléants. Ceux-ci sont désignés et exercent leur mandat dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 5

En vigueur étendu

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de la rémunération.

Les délégués ne peuvent être congédiés en raison des faits découlant de l'exercice normal de leurs fonctions.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la qualité de délégué du personnel pour l'affectation ou la mutation au sein de l'entreprise.

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à son représentant.

Comités d'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

Dans les établissements occupant au moins cinquante salariés, il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux lois et décrets en vigueur.

Le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise est assuré conformément à la loi et, pour les entreprises non soumises à la loi du 2 août 1949, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les délégués.

Section syndicale

Article 8

En vigueur étendu

Dans toutes les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent constituer au sein de l'entreprise une section syndicale.

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise en dehors des temps et des locaux de travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont offerts aux communications des délégués du personnel et des comités d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail,

suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Délégués syndicaux

Article 9

En vigueur étendu

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise désigne un ou plusieurs délégués syndicaux, conformément aux décrets n°s 68-1183 et 68-1184 du 30 décembre 1968.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 150 salariés, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans les limites d'une durée qui, sauf accord avec le chef d'entreprise, ne peut excéder dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement 150 à 300 salariés, quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement plus de 300 salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

Appointements mensuels garantis

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 3-12-1992 en vigueur le 1-1-1993 étendu par arrêté du 19-3-1993 JORF 31-3-1993.

Les salaires minima garantis des salariés visés par la présente convention collective sont fixés par des accords paritaires annexés à la présente convention.

Ces annexes de barèmes de salaires minima sont numérotées et suivies de la lettre A.

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre le personnel masculin et le personnel féminin.

Abattements d'âge pour les jeunes salariés (1)

Article 11

En vigueur étendu

Les appointements des employés âgés de moins de 18 ans supporteront des abattements d'âge suivants :

- 16, 17 ans : 30 % ;

- 17, 18 ans : 20 %.

(1) : Supprimé par l'avenant n° 7 du 22 mai 1989 : pour Paris (75) et les départements de l'Essonne (91), des Hauts de Seine (92), de la Seine-Saint-Denis (93), du Val de Marne (94), du Val d'Oise (95), de la Seine-et-Marne (77) et des Yvelines (78), l'article 11 de la présente convention est supprimé par l'avenant n° 7 du 22 mai 1989.

Apprentissage

Article 12

En vigueur étendu

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux lois des 25 juillet 1919 et 20 mars 1928 incorporées au livre Ier du code du travail.

Retraite complémentaire

Article 13

En vigueur étendu

Les employeurs, liés par la présente convention collective, sont tenus d'adhérer au régime de retraite complémentaire des salariés non cadres institué par l'accord du 8 décembre 1961.

Le taux de la cotisation est obligatoirement fixé à 4 % du montant des salaires bruts ; la liberté est laissée à chaque employeur de choisir une institution de retraite dépendant de l'union nationale des institutions de retraites des salaires (UNIRS).

Embauchage - Contrat de travail

Article 14

En vigueur étendu

Les employeurs se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct, ils s'engagent néanmoins à faire connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'oeuvre et, sauf en cas d'urgence, aux organisations syndicales signataires.

Ils ne feront appel à du personnel bénéficiant d'une retraite que dans le cas où il y aura impossibilité de recruter un salarié en activité.

Article 15

En vigueur étendu

Lors de l'embauchage, l'employeur donnera aux salariés la possibilité de prendre connaissance de la convention collective. Un exemplaire de cette dernière sera remis aux délégués du personnel.

Article 16

En vigueur étendu

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu à une visite médicale obligatoire au cours de la période d'essai.

Période d'essai

Article 17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Conditions de travail

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 24-3-1970 étendu par arrêté du 2-11-1970 JORF 13-12-1970.

Tout changement dans la fonction entraînant une modification de salaire ou de catégorie ne pourra s'effectuer qu'après accord préalable entre l'employeur et le salarié.

Article 19

En vigueur étendu

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :

En faire la déclaration ;

Produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 20

En vigueur étendu

La direction pourra, en cas de nécessité, affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas trois mois.

Les employées en état de grossesse conservent le bénéfice du salaire de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur mutation. Elles seront dispensées des travaux pénibles.

Article 21

En vigueur étendu

Les mutations ou changements temporaires d'emploi ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service. Si l'affectation provisoire dépasse un mois et comporte un salaire supérieur à celui de l'emploi normal de l'employé, celui-ci recevra, pour la durée de son nouvel emploi, le salaire correspondant à ce dernier.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne visent pas les mutations ou changements d'emploi nécessités par la bonne marche de l'entreprise pendant la période des congés payés.

Aménagement des horaires de travail

Article 22

En vigueur étendu

Les entreprises pourront organiser le travail de leur personnel par relais ou par roulement à condition que l'amplitude d'ouverture soit limitée à dix heures, y compris les heures de pause, et que la demi-journée n'excède pas cinq heures et sous réserve que, lors de la mise en application du travail par relais ou par roulement, il y ait l'accord au minimum des trois quarts du personnel.

Prime d'ancienneté

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 3-12-1992 en vigueur le 1-1-1993 étendu par arrêté du 19-3-1993 JORF 31-3-1993.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 24

En vigueur étendu

Les employés qui passent d'une catégorie dans une autre catégorie ou, au sein de la même catégorie, d'un emploi à un autre conservent dans leur nouvelle catégorie ou leur nouvel emploi l'ancienneté acquise.

Article 25

En vigueur étendu

Lorsque le contrat de travail est suspendu pour quelque cause que ce soit, les différentes périodes passés dans l'entreprise se cumulent pour le calcul de l'ancienneté.

En cas de rupture du contrat de travail, un employé qui est à nouveau engagé dans la même entreprise conserve son droit à l'ancienneté si le travail est repris dans un délai n'excédant pas 5 ans.

Préavis

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 25-5-1984 étendu par arrêté du 26-10-1984 JONC 8-11-1984.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 25-5-1984 étendu par arrêté du 26-10-1984 JONC 8-11-1984.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciements collectifs

Article 28

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 29

En vigueur étendu

Les absences dues à un cas fortuit ou de force majeure dûment justifié n'entraînent pas la rupture du contrat de travail à condition que l'employeur soit informé dans le délai minimum compatible avec les circonstances.

Congédiement - Indemnité de congédiement (1)

Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 24-3-1970 étendu par arrêté du 2-11-1970 JONC 13-12-1970.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

d'Oise (95), de la Seine-et-Marne (77) et des Yvelines (78), l'article 30 de la présente convention est modifié selon l'avenant n° 1 du 13 mars 1963, modifié par l'avenant n° 2 du 24 mars 1970.

Article 31

En vigueur étendu

L'employé congédié par suite de suppression d'emploi conservera pendant six mois la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi.

Indemnité de départ en retraite (1)

Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 25-5-1984 étendu par arrêté du 26-10-1984 JONC 8-11-1984.

Tout salarié ayant atteint l'âge de la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 30. Toutefois, le plafond de l'indemnité de départ en retraite est porté à deux fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois d'activité.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article R. 122-1 du code du travail, si c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail.

(1) : Modifié par l'avenant n° 2 du 24 mars 1970 : pour Paris (75) et les départements de l'Essonne (91), des Hauts de Seine (92), de la Seine-Saint-Denis (93), du Val de Marne (94), du Val d'Oise (95), de la Seine-et-Marne (77) et des Yvelines (78), l'article 32 de la présente convention est modifié selon l'avenant n° 1 du 13 mars 1963, modifié par les avenants n° 2 du 24 mars 1970 et n° 5 du 25 mai 1984.

Jours fériés

Article 33

En vigueur étendu

Tous les jours fériés sont en principe chômés. Lorsque le personnel salarié d'une entreprise travaillera un des jours fériés légaux, il percevra un salaire supplémentaire équivalent à une journée de travail.

Congés payés (1)

Article 34

En vigueur étendu

Les congés payés seront attribués au personnel et rétribués conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

L'employé travaillant dans les sous-sols où l'éclairage artificiel serait permanent bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congés-payés, par fraction de deux mois passés dans lesdits sous-sols.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les congés maternité, les jours d'absence pour maladies constatées par certificat médical et assimilés à un temps de travail effectif, les permissions exceptionnelles accordées en cours d'année, les stages syndicaux ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

En ce qui concerne les périodes d'absence pour maladie, elles ne pourront être assimilées à un temps de travail effectif que :

Pendant un mois, si le salarié a de deux à cinq ans d'ancienneté ;

Pendant deux mois, si le salarié a plus de cinq ans d'ancienneté.

Toutefois, les salariés dont la maladie se serait prolongée au-delà de la période de versement d'une indemnité complémentaire pourront, s'ils le demandent, prendre un congé de la durée à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas été malades, sans toutefois pouvoir exiger une indemnité de congés payés pour les journées de vacances supplémentaires dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail accompli ou des périodes assimilées à un temps de travail effectif, au cours de la période de référence.

Un mois avant les premiers départs, et au plus tard le 30 avril, la liste des congés sera établie et portée à la connaissance des intéressés.

Le personnel dont les enfants fréquentent les établissements scolaires bénéficiera de ses congés pendant la période de vacances scolaires dans toute la mesure du possible.

(1) : Modifié par l'avenant n° 2 du 24 mars 1970 : pour Paris (75) et les départements de l'Essonne (91), des Hauts de Seine (92), de la Seine-Saint-Denis (93), du Val de Marne (94), du Val d'Oise (95), de la Seine-et-Marne (77) et des Yvelines (78), l'article 34 de la présente convention est modifié selon l'avenant n° 1 du 13 mars 1963, modifié par l'avenant n° 2 du 24 mars 1970.

Congés de courte durée

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 25-5-1984 étendu par arrêté du 26-10-1984 JONC 8-11-1984.

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

Mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;

Mariage du salarié après un an de présence : 6 jours ouvrables ;

Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

Décès d'un ascendant ou d'un descendant : 1 jour ouvrable ;

Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-parent : 1 jour ouvrable ;

Première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

Présélection militaire (après 3 mois d'ancienneté) dans la limite de 3 jours ouvrables.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 24-3-1970 étendu par arrêté du 2-11-1970 JONC 13-12-1970.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat à condition qu'elles puissent être dûment constatées par l'employeur.

Les employés devront, sauf impossibilité majeure, fournir à l'employeur, dans les quarante-huit heures, un certificat médical précisant la durée probable de l'absence.

En aucun cas les employés ne pourront se refuser à subir le contrôle d'un médecin choisi par l'employeur.

Dans le cas où les absences pour maladie imposeraient le remplacement effectif des intéressés, les employeurs auraient le droit d'embaucher temporairement des employés destinés à pourvoir aux postes vacants. Au retour du salarié dans son emploi, le remplaçant aura droit à un délai-congé de huit jours s'il a moins de six mois de présence dans l'entreprise et d'un mois s'il a plus de six mois de présence dans l'entreprise.

A partir du trente et unième jour d'absence, ou du onzième jour d'hospitalisation, les employés ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent :

Après deux ans de présence : un mois à 75 % ;

Après trois ans de présence : un mois à 100 % ;

Après cinq ans de présence : un mois à 100 %, un mois à 75 %.

L'indemnité complémentaire n'est pas due pour les absences résultant de maladie survenant en cours de préavis.

Elle ne peut être versée pendant plus de un mois ou deux mois suivant le cas, au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée de l'employé dans l'entreprise.

NB : Modifié par l'avenant n° 2 du 24 mars 1970 : pour Paris (75) et les départements de l'Essonne (91), des Hauts de Seine (92), de la Seine-Saint-Denis (93), du Val de Marne (94), du Val d'Oise (95), de la Seine-et-Marne (77) et des Yvelines (78), l'article 36 de la présente convention est modifié selon l'avenant n° 1 du 13 mars 1963, modifié par l'avenant n° 2 du 24 mars 1970.

Accidents du travail

Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 24-3-1970 étendu par arrêté du 2-11-1970 JONC 13-12-1970.

Les dispositions de l'article 36 de la convention relatives à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, d'une part, l'indemnité prévue sera versée à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail, le premier jour étant intégralement à la charge de l'employeur en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale, d'autre part, cette indemnité sera versée en cours de préavis.

Maternité (1)

Article 38

En vigueur étendu

En application de la loi n° 66-1044 du 30 décembre 1966 relative à la garantie en cas de maternité, un congé de quatorze à vingt semaines consécutives sera accordé aux employées en état de grossesse.

Les intéressées ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 75 % de leur salaire pendant les six semaines précédant l'accouchement et les huit semaines suivantes.

Toutefois, entre deux ans et cinq ans de présence, cette indemnité ne sera accordée que si l'employée reprend son travail dans l'entreprise à l'expiration de son congé de maternité ; cette indemnité sera payée par tiers pendant les trois mois après retour dans l'entreprise.

Après cinq ans de présence, l'indemnité sera accordée, que l'employée revienne ou non dans l'entreprise, et même si l'employée donne sa démission au moment de son départ en congé de maternité.

Les employées pourront obtenir, sous réserve des vérifications d'usage, un congé sans traitement d'une durée maximum d'un an pour élever leur enfant.

Il pourra être accordé aux employées, sur présentation d'un bulletin médical, et sous réserve des vérifications d'usage, des congés pour soigner un enfant malade.

Le congé de maternité est indépendant des congés normaux de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

(1) : Modifié par l'avenant n° 2 du 24 mars 1970 : pour Paris (75) et les départements de l'Essonne (91), des Hauts de Seine (92), de la Seine-Saint-Denis (93), du Val de Marne (94), du Val d'Oise (95), de la Seine-et-Marne (77) et des Yvelines (78), l'article 38 de la présente convention est modifié selon l'avenant n° 1 du 13 mars 1963, modifié par l'avenant n° 2 du 24 mars 1970.

Commission paritaire de conciliation.

Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 24-3-1970 étendu par arrêté du 2-11-1970 JONC 13-12-1970.

Les différends relatifs à l'application ou l'interprétation des textes de la présente convention, qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise, pourront être soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire nationale. Ce recours à la commission paritaire nationale constitue une faculté dont l'usage est laissé à l'appréciation de l'une ou l'autre des parties.

Celle-ci conserve le droit de porter directement ses litiges devant les juridictions compétentes.

Cette commission paritaire sera composée en nombre égal de représentants employeurs et salariés et se réunira dans un délai d'un mois à compter de la date de la demande.

Dispositions finales

Article 40

En vigueur étendu

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Article 41

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 du livre 1er du code du travail.

Article 42

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 c du livre 1er du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Article 43

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

Article 44

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables de la loi du 1er juin 1924 applicable aux départements du Rhin et de la Moselle.

Article 45

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés des entreprises visées par la présente convention et représentant des organisations syndicales (1) pourront être autorisés à s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes, paritaires, d'interprétation et de conciliation.

Toutefois, ils devront prévenir leur employeur dans un délai de huit jours avant la date fixée pour la réunion.

Ils bénéficieront du maintien de leur salaire par l'entreprise dont ils sont salariés, dans la limite d'un représentant par organisation syndicale, assisté, éventuellement, d'un autre représentant, dont les frais de déplacement ne seront pas remboursés.

En outre, étant donné l'effectif des entreprises de la profession, un seul salarié pourra participer à ces travaux par entreprise.

Le temps passé dans ces réunions est considéré comme temps de travail effectif pour la garantie des droits y afférents.

Les frais réels de transport engagés pour participer aux réunions des commissions mixtes, paritaires, d'interprétation et de conciliation seront remboursés sur justificatif (transport SNCF, seconde classe), à parts égales, par organisation patronale.

(1) : Membre de phrase exclu de l'extension par arrêté du 19 juin 1985.

Avenant n° 1 du 13 mars 1969 relatif à des dispositions particulières à la région Ile-de-France (1)

Dispositions particulières à la région Ile-de-France (1)

En vigueur étendu

Pour les entreprises dont le siège social est situé à Paris (75) et dans les départements de l'Essonne (91), des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94), Val d'Oise (95), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), les articles 30, 32, 34, 36 et 38 de la convention collective nationale sont modifiés comme suit :

NB : (1) Modifié par les avenants n° 2 du 24 mars 1970, n° 5 du 25 mai 1984 et n° 7 du 22 mai 1989.

Congédiement - Indemnité de congédiement

Dispositions particulières à la région Ile-de-France

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 24-3-1970 étendu par arrêté du 2-11-1970 JONC 13-12-1970.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de départ en retraite

Dispositions particulières à la région Ile-de-France

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 25-5-1984 étendu par arrêté du 26-10-1984 JONC 8-11-1984.

Article 32

Tout salarié ayant atteint l'âge de la retraite, bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 30. Toutefois, le plafond de l'indemnité de départ en retraite est porté à deux fois le salaire mensuel moyen des douze derniers mois d'activité.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article R. 122-1 du code du travail, si c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Congés payés

Dispositions particulières à la région Ile-de-France

En vigueur étendu

Article 34

Les congés payés seront attribués au personnel et rétribués conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

L'employé travaillant dans les sous-sols où l'éclairage artificiel serait permanent bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congés payés, par fraction de deux mois passés dans lesdits sous-sols.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les congés de maternité, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical et assimilés à un temps de travail effectif, les permissions exceptionnelles accordées en cours d'année, les stages syndicaux ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

En ce qui concerne les périodes d'absence pour maladie, elles ne pourront être assimilées à un temps de travail effectif que :

Pendant un mois, si le salarié a de un an à cinq ans d'ancienneté ;

Pendant deux mois, si le salarié a de cinq à vingt ans d'ancienneté ;

Pendant trois mois, si le salarié a plus de vingt ans d'ancienneté.

Toutefois, les salariés dont la maladie se serait prolongée au-delà de la période de versement d'une indemnité complémentaire pourront, s'ils le demandent, prendre un congé de la durée à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas été malades, sans toutefois pouvoir exiger une indemnité de congés payés pour les journées de vacances supplémentaires dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail accompli ou des périodes assimilées à un temps de travail effectif, au cours de la période de référence.

Un mois avant les premiers départs, et au plus tard le 30 avril, la liste des congés sera établie et portée à la connaissance des intéressés.

Le personnel dont les enfants fréquentent les établissements scolaires bénéficiera de ses congés pendant la période des vacances scolaires dans toute la mesure du possible.

Maladie

Dispositions particulières à la région Ile-de-France

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 24-3-1970 étendu par arrêté du 2-11-1970 JONC 13-12-1970.

Article 36

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat à condition qu'elles puissent être dûment constatées par l'employeur.

Les employés devront, sauf impossibilité majeure, fournir à l'employeur, dans les quarante-huit heures, un certificat médical précisant la durée probable de l'absence.

En aucun cas, les employés ne pourront se refuser à subir le contrôle d'un médecin choisi par l'employeur.

Dans le cas où les absences pour maladie imposeraient le remplacement effectif des intéressés, les employeurs auraient le droit d'embaucher temporairement des employés destinés à pourvoir aux postes vacants. Au retour du salarié dans son emploi, le remplaçant aura droit à un délai-congé de huit jours s'il a moins de six mois de présence dans l'entreprise et un mois s'il a plus de six mois de présence dans l'entreprise.

A partir du onzième jour d'absence, les employés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'il toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils reçoivent :

- Après un an de présence : un mois à 100 % ;

- Après cinq ans de présence : un mois à 100 %, un mois à 75 %.
- Après dix ans de présence : deux mois à 100 % ;
- Après vingt ans de présence : trois mois à 100 %.

L'indemnité complémentaire n'est pas due pour les absences résultant de maladie survenant en cours de préavis.

Elle ne peut être versée pendant plus de un, deux ou trois mois suivant le cas, au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée de l'employé dans l'entreprise.

Dans le cas de maladie d'une durée supérieure à trente jours, le délai de carence de dix jours sera ramené à trois jours, la période totale d'indemnisation n'étant pas modifiée.

Maternité

Dispositions particulières à la région Ile-de-France

En vigueur étendu

Article 38

En application de la loi n° 66-1044 du 30 décembre 1966 relative à la garantie de l'emploi en cas de maternité, un congé de quatorze à vingt semaines consécutives sera accordé aux employées en état de grossesse.

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 75 % de leur salaire pendant les six semaines précédant l'accouchement et 100 % pendant les huit semaines suivantes.

Toutefois entre un an et cinq ans de présence, cette indemnité ne sera accordée que si l'employée reprend son travail dans l'entreprise à l'expiration du congé de maternité ; cette indemnité sera payée par un tiers pendant trois mois après retour dans l'entreprise.

Après cinq ans de présence, l'indemnité sera accordée, que l'employée revienne ou non dans l'entreprise, et même si l'employée donne sa démission au moment de son départ en congé de maternité.

Les employées pourront obtenir, sous réserve des vérifications d'usage, un congé sans traitement d'une durée maximum de un an pour élever leur enfant.

Il pourra être accordé aux employées, sur présentation d'un bulletin médical, et sous réserve des vérifications d'usage, des congés pour soigner un enfant malade.

Le congé de maternité est indépendant des congés normaux de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Tous les autres articles de la convention collective nationale sont applicables.

La convention collective nationale du 13 mars 1969 modifiée et l'avenant n° 1 du 13 mars 1969 modifié annulent et remplacent la convention collective signée le 22 mai 1957 et valable pour Paris et les anciens départements de la Seine et de Seine-et-Oise et applicable jusqu'au 31 décembre 1968.

Accord du 19 janvier 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et à l'adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des négociations en gros en bonneterie-confection, mercerie, chaussure et négoce connexes de France.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O. ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (F.E.C.T.A.M.) C.F.T.C.
Organisations adhérentes	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services par lettre du 14 septembre 1995 (BO conventions collectives 95-40).

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'Intergros,

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Adhésion à Intergros

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international dénommé Intergros.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes ont qualité de membres associés d'Intergros.

Le champ d'application professionnel du présent accord, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Code APE 5806 : Commerce de gros de l'habillement et chaussures, à l'exclusion de la maroquinerie.

Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum 10 salariés ;

0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de 10 salariés.

Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à Intergros une contribution de 0,17 % des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimal est fixé à 200 F par entreprise.

Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

Article 5

En vigueur étendu

Afin de favoriser le développement des actions de formation conduites, dans le cadre de leur plan de formation, par les entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites en sont tenues de verser à Intergros le reliquat de leur obligation légale au titre du plan de formation, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, en exécution de son plan de formation.

NOTA : l'arrêté du 9 octobre 1995 étend l'article 5 sous réserve de l'application des articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail.

Du capital de temps de formation

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés versent à Intergros une contribution égale à 0,05 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivante. Cette contribution, affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

Du développement de l'apprentissage

Article 7

En vigueur étendu

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Article 7

En vigueur non étendu

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

*A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise).

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA), elle verse la totalité ou le solde à la section professionnelle concernée d'Intergros.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à Intergros, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA).

Les fonds collectés par Intergros, et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux centres de formation d'apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires d'Intergros, en fonction de la réalisation des objectifs de formation dispensée à chacun des apprentis.

Dans cette perspective, chaque centre de formation d'apprentis qui demandera à bénéficier de dotations présentera aux instances compétentes d'Intergros des éléments relatifs à son budget prévisionnel, ainsi qu'à l'origine des apprentis* (1).

NOTA : (1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 9 octobre 1995.

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA la convention collective nationale des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale ' Bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures (commerces de gros et négoce connexes) ' n° 3148.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 5 février 2008 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des négociants en gros en bonneterie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes de France,
Organisations de salariés	La fédération des employés et cadres CGT-FO ;
	La fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC ;
	La fédération des services CFTD ;
	La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC,
il a été convenu ce qui suit :	

Préambule

En vigueur étendu

Suite à l'adhésion, le 26 janvier 2011, de la chambre syndicale des grossistes en jouets à la convention collective n° 3148, la commission paritaire est désormais ainsi dénommée : ' Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, dite CPNEFP '.

Missions de la CPNEFP

Article 1er

En vigueur étendu

Les missions et les attributions de la CPNEFP sont notamment :

- permettre l'information réciproque de ses membres sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- établir un rapport au moins une fois par an sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche ;
- rendre compte des renseignements obtenus auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- établir et tenir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la CPNEFP, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, les orientations de la formation dans la profession ;
- suivre, dans le cadre des missions dévolues à la CPNEFP de la branche, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation quinquennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

Plus généralement, la CPNEFP assurera les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

Au titre de ses missions générales, la CPNEFP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en oeuvre et demandes éventuelles d'aide publique en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNEFP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en oeuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La CPNEFP procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des contrats de professionnalisation. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoient, notamment, leurs positions dans la grille de classification.

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, notamment ceux de l'éducation nationale et de l'emploi et de la solidarité ;
- du bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession, et en particulier celles provenant de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) choisi par la branche.

Composition de la CPNEFP

Article 2

En vigueur étendu

La commission est composée :

- d'un collège salariés comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national ;
- d'un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés.

Bureau : tous les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège, sont élus par leur collège respectif. A chaque renouvellement, le poste de président passe au collège qui détenait le poste de vice-président et vice versa.

Fonctionnement de la CPNEFP

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Le secrétariat de la commission est assuré par une des organisations patronales, en l'occurrence la fédération nationale des entreprises de gros, bonneterie, mercerie, chaussures, dont le siège social est situé au 219, rue Saint-Honoré, 75001 Paris.

3.2. La CPNEFP se réunit au moins une fois par semestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres.

3.3. Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

3.4. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

3.5. Pour chaque collège, la présence de deux membres titulaires ou d'un membre titulaire détenteur d'un pouvoir d'un autre membre titulaire est requise pour la validité des délibérations.

3.6. Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, sous réserve que le quorum défini à l'alinéa précédent soit atteint.

3.7. Le président et le vice-président représentent, ensemble, la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Ils préparent les ordres du jour, assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la commission.

Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

3.8. Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

Absences et frais de déplacement

Article 4

En vigueur étendu

Les membres titulaires et suppléants de la CPNEFP salariés des entreprises de la branche devront informer leur employeur de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

Les membres titulaires et suppléants qui assistent à la CPNEFP sont autorisés à s'absenter pour participer à ces réunions.

Les frais de déplacement des membres titulaires et suppléants de la commission sont remboursés, dans le délai maximum de 15 jours, sur les bases suivantes et après remise des justificatifs originaux (aucune photocopie ne sera acceptée) :

- billet aller-retour SNCF en seconde classe ou avion au-delà de 500 kilomètres ;

- lorsque la durée du déplacement, aller-retour, dépasse 5 heures, les frais de repas et d'hébergement seront pris en charge dans la limite d'un repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 30 fois le minimum garanti.

Durée de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Cet accord est conclu, dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Durée. - Notification. - Publicité. - Extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Demande d'extension en sera faite.

Date d'application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Avenant n° 14 du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	FNNGB.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC CGT-FO.

Modification de l'article 17 de la convention

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Force obligatoire de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 3 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des négociants en gros en bonneterie, confection, mercerie, chaussure et négoce connexes.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO ; CSFV CFTC ; FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Vu la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009,

les négociations triennales de branche sur l'emploi des salariés âgés (art.L. 2241-4 du code du travail) devront désormais aussi porter sur l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

A partir du 1er janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 300 salariés devront verser à la CNAV une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) relatifs à l'emploi des salariés âgés.

Conclus pour 3 ans au maximum, l'accord ou le plan d'action devront prévoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- des mesures portant sur au moins 3 domaines d'action, choisis parmi une liste fixée par décret et des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de ces actions.

La loi prévoit que seront dispensées de la pénalité les entreprises de moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu sur l'emploi des salariés âgés, respectant les 3 conditions précitées et ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. Cet accord a donc vocation à s'appliquer aux entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés, à défaut d'accord collectif ou plan d'action existant dans l'entreprise.

L'accord de branche a pour vocation de définir les objectifs pour la branche tout en parvenant à définir des actions suffisamment adaptées pour engager les entreprises qui la composent à atteindre cet objectif.

Il est rappelé que la notion de seniors s'entend à partir de l'âge de 50 ans et plus pour les embauches et de 55 ans et plus pour le maintien dans l'emploi.

En vigueur étendu

1. Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

Les salariés de 55 ans et plus représentent 7 % des effectifs en 2008 dans la convention collective n° 3148.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir l'emploi des 55 ans et plus de façon que ce taux de 7 % représente le taux minimal de salariés de 55 ans et plus présents au sein de la branche pour les 3 années à venir, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Cet indicateur sera apprécié au travers du rapport de branche annuel et dans le cadre de la commission de suivi.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rendre prioritaires les 3 thèmes suivants :

2. Mesures sur 3 domaines d'action

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Disposition favorable 1 : priorité d'accès des seniors à l'entretien de seconde partie de carrière.

Chaque salarié de 50 ans ayant au moins 2 ans d'ancienneté se verra proposer un entretien de seconde partie de carrière dans la période 2010-2012, au cours duquel seront obligatoirement abordés les thèmes suivants :

- l'évolution des métiers ;
- les perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ses éventuels besoins en formation ;
- son évolution professionnelle.

Cet entretien pourra avoir lieu tous les 3 ans à la demande du salarié.

L'entretien de seconde partie de carrière est destiné :

- à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ;
- à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle ;
- à examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel mis en place par l'entreprise.

Il conduit à proposer, s'il y a lieu, des mesures d'adaptation, notamment en cas d'inaptitude définitive au poste de travail, médicalement constaté par le médecin du travail.

L'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 50 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité complémentaire mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire brut de base de :

- 75 % pendant 4 mois ;
- 50 % pendant les 4 mois suivants ;
- 25 % pendant les 4 mois suivants.

Objectif chiffré : 100 % des salariés concernés seront informés de l'entretien de seconde partie de carrière dans la période 2010-2012.

Indicateur de suivi : nombre des salariés informés / total de la population concernée x 100 =... %

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : priorité d'accès des seniors au bilan de compétences.

Le salarié senior, dès l'âge de 45 ans, ayant au minimum 2 ans d'ancienneté, peut avoir accès de façon prioritaire à un bilan de compétences destiné à favoriser la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de carrière.

La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise de ce dispositif.

Ce bilan de compétences fera l'objet d'une convention avec un organisme agréé par le FONGECIF.

Il sera réalisé prioritairement dans le cadre du FONGECIF ou, à défaut, par tout autre dispositif relatif à la formation.

Objectif chiffré : 20 % des demandes formulées dans ce cadre seront acceptées.

Indicateur de suivi :

L'évolution en pourcentage : nombre de demandes acceptées / nombre de demandes totales x 100.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche. Il sera demandé à la CPNEFP de prévoir cette mention dans les prochains rapports de branche.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Disposition favorable 1 : information et valorisation du dispositif de validation des acquis de l'expérience.

Il s'agit d'informer les entreprises et les salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de le valoriser auprès d'eux.

Objectif chiffré : réalisation d'un guide d'appui à la démarche de VAE et diffusion de ce guide aux 1 800 entreprises de la branche et à leurs salariés.

La réalisation de ce guide sera faite avec la collaboration de la CPNEFP de la branche et d'Intergros.

Indicateur de suivi : nombre de guides sur la VAE réalisés et diffusés aux entreprises et salariés de la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : accompagnement des seniors dans leurs demandes de VAE.

La branche a décidé d'apporter un soutien administratif aux salariés de plus de 50 ans qui s'engageront dans une telle démarche.

La fédération patronale s'engage donc à aider les salariés dans le choix du prestataire, la recherche d'information et le suivi administratif.

Les entreprises apportent une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE.

Dans le cas où la demande de VAE fait suite à un bilan de compétences, décrit dans le présent accord, le salarié pourra en bénéficier dès l'âge de 45 ans.

Objectif chiffré : augmenter d'au moins 5 % le nombre de VAE des salariés âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage d'augmentation du nombre de VAE des salariés âgés de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Autre disposition : priorité accordée aux seniors dans le cadre du plan de formation.

Les entreprises devront, lors de l'élaboration de leur plan de formation, donner la priorité à la formation des collaborateurs de 50 ans et plus, sous réserve que l'action de formation corresponde aux orientations de l'entreprise.

Les actions d'adaptation favorisant le maintien dans l'emploi des seniors devront être privilégiées.

Le comité d'entreprise ou comité d'établissement ou, à défaut, les DP seront informés chaque année dans le cadre de la consultation sur la formation professionnelle du nombre de salariés âgés de 50 ans et plus des formations suivies par ces derniers au cours de l'année précédente.

Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Disposition favorable 1 : les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Ainsi, afin d'informer les entreprises sur les modalités de mise en place des missions tutorales, une plaquette d'information sera réalisée sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Objectif chiffré : une réalisation de cette plaquette.

Indicateur de suivi : nombre de plaquettes diffusées aux entreprises.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport de branche.

Disposition favorable 2 : octroi de missions de tutorat à destination des seniors.

Des missions de tutorat doivent être confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans ou plus, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.

La fonction tutorale notamment doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise :

- la fonction tutorale est fondée sur le volontariat du salarié ;

- chaque tuteur a en charge au maximum 2 stagiaires simultanément ;

- le tuteur doit bénéficier de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accompagnement de sa fonction ;

- le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

Objectif chiffré : 20 % de ces missions seront réservés à des salariés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi : nombre de tuteurs de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Autre disposition : il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et ou de parrainage soient confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté.

3. Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe 2 « Mesures sur 3 domaines d'action » permettant de suivre les objectifs chiffrés des dispositions favorables retenues dans l'accord de branche feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche. Les objectifs chiffrés s'entendent au niveau de la branche.

Au niveau de la branche professionnelle, un suivi régulier du présent accord sera effectué au sein de la commission paritaire à l'aide des indicateurs spécifiques mentionnés ci-dessus.

4. Portée de l'accord

Nul accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

5. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2010. Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Cet accord fera également l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours

Signataires	
Organisations patronales	FNNGB.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe et pourront donc trouver à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire pour les entreprises et établissements relevant de la branche, de signer des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

1. Principes

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- les salariés dont la durée du temps de travail est prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des missions qui leur sont confiées. Les salariés concernés sont ceux notamment qui travaillent majoritairement en dehors de l'entreprise (commerciaux, merchandiseurs, livreurs) ayant les règles suivantes :

- leur horaire de travail ne peut pas être établi de façon précise à l'avance ;

- ils disposent d'une autonomie pour l'organisation de leur temps de travail ;
- la majorité de leur temps de travail (plus de 50 % de leur temps de travail effectif) s'effectue à l'extérieur de l'entreprise

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-10 et des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail. (1)

Ils bénéficient de l'organisation du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord (art.L. 3121-39).

2. Modalités d'organisation du temps de travail

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

A la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 216 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail et la circulaire DRT 2004-10 du 16 décembre 2004, les salariés ayant conclu des conventions de forfait jours sur l'année, percevront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif soit 216 jours par année civile.

3. Organisation des jours de repos

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année.

La période de référence pour l'acquisition de journées de repos supplémentaires débute le 1er juin N et prend fin le 31 mai N + 1 (conformément à la période de référence de prise de congés légaux).

L'organisation des prises des jours de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

Cependant, il est expressément convenu que les jours de repos peuvent être pris uniquement sous forme de journées isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié sur proposition du salarié à l'issue de la période d'essai ;
- pour l'autre moitié, à l'initiative du chef d'entreprise.

4. Traitement des absences

L'acquisition des journées de repos étant faite mensuellement, toute absence (hors congés payés et jours de repos supplémentaires) d'une durée égale ou supérieure à 3 jours annule les droits à journées de repos supplémentaires sur le mois concerné.

Dans les cas spécifiques de l'accident du travail et de la maladie professionnelle reconnue, une absence d'une durée égale ou supérieure à 7 jours, annule les droits à journées de repos supplémentaires sur le mois concerné.

5. Modalités de décompte des jours travaillés

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concernant notamment le nombre de jours travaillés et le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire, sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié concerné remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet, par la société, et mentionnant les jours travaillés et les jours non travaillés.

6. Entretien annuel (2)

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité et la vie personnelle et familiale.

7. Entrées et sorties en cours de période

Lorsqu'un salarié est engagé au sein d'une entreprise en cours de période, le nombre de jours travaillés ainsi que la détermination du nombre de jours de repos supplémentaires seront calculés comme suit :

Il sera octroyé au salarié concerné un nombre de jours de repos supplémentaires proportionnellement à son temps de présence.

8. Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

En conséquence, les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de cette date.

9. Champ d'application. - Durée. - Publicité

9.1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale du commerce de gros bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes, (CCN n° 3148) du 13 mars 1969 et ses avenants.

9.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.3. Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 3121-43 du code du travail, qui dispose que peuvent bénéficier du forfait annuel en jours les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

(Arrêté du 14 février 2011-art. 1)

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail qui dispose que l'employeur doit organiser chaque année, avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours, un entretien individuel portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

(Arrêté du 14 février 2011 - art. 1)

Accord du 6 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	FNNGB.

Signataires

Organisations de salariés

CGT FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes (CCN n° 3148) dépourvues de délégué syndical.

Missions de la commission

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical. (1)

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle que les dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes ont bien été respectées. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

(1) Le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 10 juin 2011, art. 1er)

Saisine de la commission

Article 2

En vigueur étendu

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise.

L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission.

Constitution du dossier

Article 3

En vigueur étendu

Le dossier que l'entreprise présente à la commission doit comporter les éléments suivants :

- 1 exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et en version numérique ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

La commission se réserve le droit de demander à l'entreprise des éléments complémentaires nécessaires à la validation de l'accord.

Organisation de la commission

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Composition

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative *au plan national* (1) et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent désigner par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants. Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet.

4.2. Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège.

Le président assure la préparation et la tenue des réunions. Un vice-président issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

4.3. Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la FCJT, 11, rue Marsollier, 75002 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent règlement intérieur et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

(1) Le premier alinéa de l'article 4-1 est étendu à l'exclusion des termes « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 10 juin 2011, art. 1er)

Fonctionnement de la commission

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Réunions de la commission

La commission se réunit dans les 2 mois suivant la transmission d'un accord collectif pour validation.

5.2. Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix de chaque collège (patronal, organisations syndicales).

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation motivée de l'accord collectif qui lui a été transmis.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine.

A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

Article 6

En vigueur étendu

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le fonctionnement de la commission paritaire de validation sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

En conséquence, les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de cette date.

Champ d'application, durée, publicité

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 3148) du 13 mars 1969 et ses avenants.

8.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.3. Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FNNGB.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO ; CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros en bonneterie, mercerie, chaussure entendent affirmer, dans le cadre du présent accord, leur engagement dans le domaine de l'égalité professionnelle et leur volonté de lutter, par des mesures objectives et adaptées, contre ce qui peut constituer un frein pour l'accès des femmes ou des hommes à l'emploi, ou à des responsabilités, ainsi qu'à la formation professionnelle dans la branche.

Ils veulent ainsi affirmer la nécessité de garantir une égalité des droits pour tous les salariés, quel que soit leur sexe et rappeler également l'importance et la richesse qu'offre la mixité professionnelle pour les entreprises de la branche mais aussi pour les salariés.

A l'aide des éléments disponibles de la branche (bilan emploi formation de l'exercice 2009), il est possible d'identifier les principaux points suivants :

- les femmes sont majoritaires dans la branche (56 % des salariés) ;
- les femmes sont majoritairement occupées sur des postes entrant dans la catégorie « employé(e)s, niveau I-III » de la classification de la convention collective (52 % contre 34 % pour les hommes) ;
- la répartition des sexes est équilibrée pour les catégories « employé(e)s, niveau IV-V » et agents de maîtrise ;
- les hommes sont majoritaires dans la catégorie « cadres » (34 % contre 16 % pour les femmes).

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondements de l'égalité professionnelle et se fixent notamment pour objectif de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, au regard des résultats des enquêtes actuellement connues.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est pris les mesures qui suivent :

Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Conditions d'accès à l'emploi

A. - Recrutement

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat (e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

Les parties entendent également favoriser la mixité des recrutements afin d'encourager des vocations féminines vers les filières d'emplois où les hommes sont majoritaires et inversement.

En outre, les parties signataires invitent les entreprises de la branche, à agir auprès des organismes de formation et, éventuellement, des centres de formation d'apprentissage, qui sont leurs partenaires, afin d'assurer un équilibre des sexes dans l'accueil de stagiaires et de salarié (e) s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Il en est de même pour les entretiens de recrutement.

B. - Utilisation de libellés d'emploi masculin/ féminin

Les libellés des emplois à pourvoir doivent comprendre la forme masculine et féminine, à chaque fois que l'intitulé le permettra (ex. préparateur/ préparatrice de commande ...) ou dans le cas contraire, la référence femme/ homme (ex. aide comptable F/ H).

Par ailleurs, les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne devront contenir aucune mention discriminante à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

C. - Création ou reprise d'entreprise

De façon générale, les partenaires sociaux entendent encourager et favoriser, grâce à des actions de formation ciblées, la création ou la reprise d'entreprise par les femmes, salariées ou non.

1.2. Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi

A. - Renforcer les objectifs de formation pour les femmes

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier formaliser les entretiens professionnels avec leurs salariées et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés maternité/ adoption ou de congés parentaux. Les employeurs doivent, autant que faire se peut, prendre en compte les contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation à leurs salariées et utiliser, si possible, les périodes de basse activité pour leur faire suivre les actions de formation.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

B. - Sécuriser le parcours professionnel des femmes

1. Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des droits pour tous les salariés et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié (e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié (e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salariées, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

2. Prise en compte de la parentalité dans le parcours

a) Entretien avant et après le congé de maternité ou parental

Avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé parental et/ ou à son retour de congé, toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien. Il en est de même pour le père salarié, avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc. ;
- l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- la date présumée du retour dans l'entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels de la salariée à son retour dans l'entreprise et notamment si elle envisage de prendre un congé parental d'éducation total ou sous forme d'un travail à temps partiel, cela afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité ;
- le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue d'un congé parental ;
- les besoins en formation, adaptation et professionnalisation de la salariée, à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental, ou du salarié à son retour de congé d'adoption ou du congé parental.

La possibilité pour la salariée ou le salarié de solliciter un tel entretien fera l'objet d'une information par tout moyen adapté au mode de fonctionnement de l'entreprise.

b) Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

c) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d'une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou son affectation temporaire sur un autre poste.

d) Droits du (de la) salarié (e)

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un (e) salarié (e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaires générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié (e) s qui relèvent des mêmes niveau et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié (e) s peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

La période d'absence d'un salarié pour congé de maternité (mère), d'adoption (mère ou père), de présence parentale (père) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF). (2) (1)

3. Concilier vie professionnelle et vie familiale

Si le travail à temps partiel choisi par les salarié (e) s constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale. D'autres solutions pourront être envisagées, dans le respect de l'organisation collective du travail et les besoins liés à l'activité.

Pour ce faire, suite à une demande de travail à temps partiel, le (la) salarié (e) concerné (e) doit être invité (e) par son employeur ou son responsable hiérarchique à un entretien au cours duquel, en fonction des besoins individuels personnels et des impératifs de l'entreprise ou du service, d'autres solutions pourront être proposées.

Les parties organiseront les conditions de retour à temps complet du (de la) salarié (e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein en termes de carrière et de rémunération.

(1) Alinéa étendu sous réserve d'être indifféremment applicable au père ou à la mère, en application des dispositions de l'article L. 1225-62 du code du travail.

(Arrêté du 18 juillet 2011, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail qui dispose que les périodes d'absence pour congé de soutien familial sont également prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 18 juillet 2011, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord encouragent la branche à lancer une campagne d'information auprès des entreprises, par tout moyen à sa disposition, sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans la branche et des actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette information portera, de manière non exhaustive, sur les éléments suivants :

- rappel du principe égalité femmes/hommes « à travail égal, salaire égal » ;
- exigence d'un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, sur la base de critères objectifs liés au niveau de compétences et de connaissances requises ;
- respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité ;
- protection de la santé de la salariée enceinte au regard de ses conditions de travail ;
- efforts pour une meilleure conciliation du temps de travail avec la vie familiale,

Cette information pourra être complétée par des actions de formation portant spécifiquement sur le thème de l'égalité professionnelle, en vue de favoriser une prise de conscience par tous les employeurs de la branche et leurs collaborateurs et engager des changements décisifs dans les mentalités et les comportements.

Les entreprises de la branche dans lesquelles des institutions de représentation du personnel ont été ou sont mises en place devront transmettre le présent accord aux représentants des salariés. Elles devront les informer et les consulter sur la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes qu'elles emploient et/ou recrutent.

Bilan et suivi du présent accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi au travers de la commission paritaire de la branche.

La commission paritaire se réunira au moins une fois par an, sur la question de l'égalité des femmes et des hommes dans la branche et le suivi du présent accord.

Elle devra en particulier :

- diligenter toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle ;
- analyser les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
- et mettre en place, par voie d'accord collectif ou avenant, toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

Entrée en vigueur et durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Hierarchie des normes

Article 5

En vigueur étendu

Nul accord, de quelque niveau que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Dépôt. - Extension

Article 6

En vigueur étendu

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait Paris, le 15 décembre 2010.

Accord du 26 janvier 2011 relatif au champ d'application et à l'adhésion de la chambre syndicale des grossistes en jouets

Signataires	
Organisations patronales	La FNNGB ; La FCJT,
Organisations de salariés	La CGT-FO ; La CSFV CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2011, la chambre syndicale des grossistes en jouets adhère à la convention collective des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes.

Toutefois, les entreprises du commerce de gros en jouets procéderont à l'adoption de la classification, de la grille des salaires minima et de primes d'ancienneté des commerces de gros en bonneterie, mercerie, chaussures, dans les meilleurs délais et au plus tard le 31 décembre 2011.

Article 2

En vigueur étendu

L'intitulé de la convention collective des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes est ainsi modifié et devient « Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ».

Article 3

En vigueur étendu

L'article 1er de la convention collective des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes est ainsi modifié :

« Article 1er

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet relevant des codes APE 46.42Zp, 46.41Z et 46.49Zp. »

Le reste de l'article 1er, sans changement.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 15 du 12 septembre 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FCJT.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la profession ont convenu de mettre en place un régime de prévoyance destiné à protéger les salariés et leur famille contre les risques décès, incapacité et invalidité.

Le présent avenant permet notamment aux entreprises de remplir leur obligation de prévoyance issue de la convention collective nationale du 14 mars 1947 vis-à-vis de leurs salariés ayant le statut de cadre au sens de cette convention.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation notamment sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de définir le régime de prévoyance couvrant les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (FCJT).

Un contrat de garanties collectives lui sera annexé afin d'en préciser le contenu et les modalités d'application.

Obligation d'adhérer aux organismes assureurs désignés

Article 2

En vigueur non étendu

Mise en place du régime conventionnel de prévoyance

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant, qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent avenant (voir art. 16) d'un régime de prévoyance dont les garanties sont strictement supérieures risque par risque à celles prévues dans cet avenant, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent avenant et pour les niveaux de garanties prévus.

Cas d'entreprises ne disposant pas d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur de l'avenant conventionnel

Article 2.2

En vigueur non étendu

Les entreprises qui ne disposent d'aucune garantie prévoyance pour tout ou partie des catégories de salariés telles que définies à l'article 3 devront se mettre en conformité avec le présent avenant, et souscrire les garanties définies dans le présent avenant pour la catégorie de salariés non couverte auprès des organismes codésignés à l'article 12.

En application de cette clause, il est notamment précisé que l'entreprise qui ne dispose pas d'un tel régime obligatoire couvrant le collège des non-cadres, quand bien même elle en aurait mis en place au profit du collège des cadres, est tenue d'adhérer aux organismes codésignés au moins pour la couverture du collège non-cadres.

Ces entreprises disposent d'un délai de 6 mois maximum à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant (voir art. 16) pour souscrire les garanties définies dans le présent avenant pour la catégorie de salariés non couverte auprès des organismes codésignés à l'article 12.

Cas d'entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'extension de l'avenant conventionnel

Article 2.3

En vigueur non étendu

Les entreprises ayant déjà instauré à la date d'effet du présent avenant un régime collectif obligatoire de prévoyance au profit des salariés non cadres et/ ou cadres pour la couverture des risques prévus par le présent avenant pourront :

- soit adhérer au régime de branche auprès des organismes assureurs codésignés en résiliant le (s) contrat (s) couvrant ce (s) régime (s) et bénéficier de la mutualisation du régime conventionnel ;

- soit maintenir leur (s) régime (s) en cours et les adapter, en application des dispositions des articles L. 912-1 du code de la sécurité sociale et L. 2253-2 du code du travail.

L'adaptation éventuelle du régime antérieur, telle que prévue par l'article L. 2253-2 du code du travail, devra intervenir dans un délai de 6 mois maximum à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant (voir article 16).

En cas de renégociation de leur (s) régime (s) antérieur (s) conforme (s) aux dispositions du présent avenant, les entreprises visées par cette disposition pourront changer d'organisme assureur en résiliant leur contrat et en procédant, le cas échéant, à la signature d'un avenant à leur (s) régime (s) collectif (s) de prévoyance. Elles bénéficieront alors de la mutualisation des risques au sein du régime conventionnel, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article 14 du présent avenant.

Titre Ier Personnel couvert

Définition du personnel couvert

Article 3

En vigueur non étendu

Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance les salariés des entreprises mentionnées à l'article 1er.

Les améliorations de garanties prévues pour les salariés répondant à la définition de cadres au sens de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont justifiées par les obligations des employeurs en matière de prévoyance des salariés cadres découlant de ladite convention ;

En ce qui concerne les salariés cadres, les entreprises répondant à l'obligation de cotiser à concurrence de 1,50 % de la tranche A en application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ne sont pas contraintes conventionnellement de mettre en place les garanties présentées à l'annexe II.

Conséquences de la suspension du contrat de travail

Article 4

En vigueur non étendu

Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Article 4.1

En vigueur non étendu

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnelle et de la cotisation le finançant est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail, et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation

Article 4.2

En vigueur non étendu

Pour les suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié tels que congés parentaux, congés formation, congés sans solde, congés sabbatiques, etc., les garanties pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien.

Dans le cadre du maintien de la garantie arrêt de travail, l'arrêt doit intervenir pendant le congé sans solde, le salarié étant alors indemnisé au jour de sa reprise théorique d'activité, après décompte de la franchise contractuelle.

Le salaire de référence est calculé sur la base de la dernière période d'activité ayant précédé la suspension du contrat de travail.

Le salarié est de nouveau couvert en tant qu'actif au jour de la reprise de son contrat de travail.

Portabilité des droits prévoyance

Article 5

En vigueur non étendu

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage, pourront continuer à bénéficier de manière temporaire de la couverture de prévoyance instituée par le présent avenant.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant en date du 18 mai 2009. Son fonctionnement est décrit dans le contrat de garanties collectives.

Ce système de portabilité est cofinancé par l'ancien salarié et son ancien employeur selon les mêmes quotes-parts que celles appliquées aux salariés sous contrat de travail.

En ce qui concerne les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, le cumul des prestations (indemnités journalières, pensions et rentes) servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en œuvre dans le cadre du présent avenant, sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période.

Titre II Garanties

Définitions

Article 6

En vigueur non étendu

Salariés cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Salariés non cadres : personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Enfants à charge :

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- âgés de 18 à 21 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- atteints d'un handicap, titulaires d'une carte d'invalidité et reconnus invalides avant leur 26e anniversaire ;
- nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Conjoint et concubin :

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- ou qu'il existe entre les deux partenaires un Pacs (pacte civil de solidarité).

Base de calcul des prestations

Article 7

En vigueur non étendu

Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Ce salaire de référence est limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué à partir des éléments de salaire ayant donné lieu à cotisations et versés au salarié entre la date d'effet de la garantie et la date d'arrêt de travail.

Concernant les garanties indemnitaires visant à compenser la perte de salaire, en aucun cas le cumul des prestations brutes de CSG-CRDS de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut, charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Garanties décès

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Capital en cas de décès

En cas de décès d'un salarié d'une entreprise relevant du champ d'application du présent avenant il est versé un capital aux bénéficiaires nommément désignés par le salarié dans le contrat de garanties collectives.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement ou, à défaut, au partenaire lié par un Pacs au salarié, à défaut, au concubin ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre :
 - les enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
 - à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Le montant du capital est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Pour les salariés cadres :

Pour les salariés ayant le statut de cadre, le montant du capital varie en fonction du caractère accidentel ou non du décès.

Par décès accidentel on entend le décès qui résulte directement d'une atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié couvert, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure. Le décès doit survenir dans les 12 mois qui suivent la date de l'accident et en être la conséquence.

Ne sont pas considérés comme accidents les dommages résultant d'un traitement médical ou chirurgical ou de conséquences d'examen médicaux.

En cas de décès de l'assuré le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié.

Décès non accidentel :

- assuré célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- assuré marié, pacsé ou vivant en concubinage : 350 %.

Décès accidentel :

Doublement du capital qui aurait été versé en cas de décès non accidentel.

Pour les salariés non cadres :

En cas de décès du salarié, le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié :

Décès toutes causes :

- assuré célibataire, veuf, divorcé : 70 % ;
- assuré marié, pacsé ou vivant en concubinage : 80 % ;
- majoration par enfant à charge : 10 %.

8.2. Invalidité absolue et définitive

Le capital décès est versé, par anticipation, au salarié lorsqu'il est reconnu être en état d'invalidité absolue et définitive.

Il faut entendre par invalidité absolue et définitive l'invalidité de 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. »

L'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour l'application des garanties décès.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Pour les salariés ayant le statut de cadre, c'est la prestation capital décès accidentel qui est versée par anticipation si l'invalidité absolue et définitive est directement et exclusivement provoquée par un accident tel que défini ci-dessus.

8.3. Double effet

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, non remarié, du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il est versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Ce capital est attribué par parts égales entre les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à charge de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au moment du décès de ce dernier.

Les notions de conjoint, partenaire lié par un Pacs et de concubin sont définies à l'article 6.

8.4. Allocation obsèques

Pour les salariés cadres :

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs, de son concubin ou d'un enfant à sa charge, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

Pour les salariés non cadres :

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin ou d'un enfant à charge d'un salarié, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

8.5. Rente éducation

8.5.1. Définition

En cas de décès d'un salarié, il est versé une rente éducation assurée par l'OCIRP pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente d'éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une

reconnaissance de paternité.

8.5.2. Montant et service de la rente

Pour les salariés cadres :

Jusqu'à leur 18e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 5. Son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au-delà et jusqu'au 26e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 7, pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 26e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Pour les salariés non cadres :

Une garantie optionnelle rente éducation proposée par les organismes assureurs pourra être mise en place pour les non cadres, conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

8.6. Exclusions

Ne sont pas couverts dans le cadre du présent accord les décès résultant :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- du meurtre du salarié par le bénéficiaire.

Ne donnent pas lieu au doublement accidentel les décès ou IAD accidentels résultant :

- directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes,
- du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ou du salarié ;
- d'un vol effectué à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne non pourvue d'un brevet de pilote valable pour l'appareil utilisé ;
- de la pratique du parachutisme ou du parachutisme ascensionnel ou du parapente, pilotage d'un appareil « ultra léger motorisé » (ULM) et de tout appareil non homologué ;
- de la pratique de sports qui ne disposent pas d'une fédération sportive et donc ne sont pas reconnus par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;
- de la participation à des compétitions, démonstrations, acrobaties ou tentatives de records pratiquées avec des engins à moteur ;
- de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le code de la route ;
- de l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;
- d'un accident survenu alors que le salarié n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Ne sont pas couvertes, dans le cadre du présent accord, les garanties en cas d'arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle) résultant :

- des conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- des conséquences de la désintégration du noyau atomique ;
- des conséquences d'accidents ou maladies dues aux effets directs ou indirects ;
- d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, il percevra des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9.1.1. Définitions

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler suite à une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou à un accident (y compris un accident du travail), constatée par une autorité médicale, et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

9.1.2. Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié, ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

La période de franchise est identique pour les salariés cadres et non-cadres.

Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle correspond à la période pendant laquelle l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail et aux articles 36 et 37 de la présente convention collective.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle est de 90 jours continus à compter de la date de survenance de cet arrêt.

9.1.3. Montant

La présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur désigné que l'employeur a rejoint seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés cadres :

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 80 % du salaire brut de référence.

L'organisme assureur désigné déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

Pour les salariés non cadres :

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 70 % du salaire brut de référence.

L'organisme assureur désigné déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

9.1.4. Durée

Le versement des indemnités journalières cesse au premier des événements suivants :

- à la date de reprise d'activité ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme assureur désigné que le salarié peut reprendre une activité ;
- en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale, à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle par la sécurité sociale ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.2. Garantie invalidité

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin, notifiée et prise en charge par la sécurité sociale, il percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9.2.1. Définitions

Ouvrent droit à la garantie invalidité les invalides classés comme suit :

Par invalidité il faut entendre la réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain reconnue par la sécurité sociale et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale du salarié.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, tels qu'ils sont définis par le code de la sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égal à 33 %.

L'invalidité doit être également justifiée par une notification :

- soit du classement dans la même catégorie d'invalidité de la sécurité sociale ;
- soit du même taux d'IPP retenu par la sécurité sociale.

9.2.2. Montant

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 7.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur désigné seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés cadres :

- invalidité 1re catégorie : le salarié percevra 54 % du salaire brut de référence ;
- invalidité 2e et 3e catégorie : le salarié percevra 90 % du salaire brut de référence ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à 3/2 N. N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : l'assuré percevra 90 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Pour les salariés non cadres :

Invalidité 2e et 3e catégorie : le salarié percevra 61 % du salaire brut de référence.

Salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à 3/2 N. N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale.

Salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : le salarié percevra 61 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

9.2.3. Durée

Le versement de la rente d'invalidité cesse au premier des événements suivants :

- en cas d'IPP, si le taux d'incapacité permanente devient inférieur à 33 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme assureur désigné que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.3. Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité

Les garanties décès, telles que définies ci-dessus, sont maintenues par l'organisme assureur désigné, y compris en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de cet organisme.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties « décès » s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 7. Cette base est revalorisée chaque 1er janvier en fonction de l'évolution du point AGIRC au cours de l'exercice précédent, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général. Cette revalorisation cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'assurance.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme assureur désigné.

Revalorisation des prestations en cours de service

Article 10

En vigueur non étendu

Les prestations en cours de service sont revalorisées de la façon suivante :

- les prestations incapacité de travail et rente d'invalidité sont revalorisées le 1er juillet de chaque année selon l'évolution du point de retraite AGIRC. Ces revalorisations ne s'appliquent qu'aux arrêts de plus de 6 mois continus ;
- les rentes éducation sont soumises à une revalorisation propre à l'OCIRP. Les rentes sont revalorisées chaque année au 1er janvier et au 1er juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'union OCIRP.

Ces revalorisations cessent en cas de changement d'organisme assureur. Dans ce cas les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par l'employeur avec cet organisme.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies par le présent avenant.

Titre III Cotisations

Cotisations

Article 11

En vigueur non étendu

11.1. Base de calcul des cotisations

Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations est le salaire brut du salarié limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation notamment sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Le maintien des taux sera conservé durant un délai de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant pour autant que l'environnement législatif ou réglementaire demeure inchangé.

11.2. Cotisations afférentes à la couverture des salariés cadres

Le taux de cotisation est fixé à 1,50 % tranche A à charge de l'employeur.

Ce taux intègre la cotisation de 0,15 % TA affectée à la couverture de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

11.3. Cotisations afférentes à la couverture des salariés non cadres

Les cotisations sont financées à hauteur de 50 % par les employeurs et de 50 % par les salariés.

Le taux de cotisation est fixé à 0,54 % tranche A, soit 0,27 % pour chacune des parties.

La garantie rente éducation assurée par l'OCIRP peut être souscrite optionnellement en complément pour les non-cadres, moyennant paiement d'une cotisation additionnelle.

Voir les tableaux de cotisations en annexes I et II.

Titre IV Gestion du régime de prévoyance

En vigueur non étendu

La gestion du régime de prévoyance est mise en œuvre dans les conditions ci-après.

Désignation des organismes assureurs

Article 12

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de confier l'assurance et la gestion du régime conventionnel de prévoyance aux institutions de prévoyance régies par le code de la sécurité sociale désignées ci-après :

- Vauban Humanis Prévoyance : 18, avenue Léon-Gaumont, 75020 Paris ;
- AG2R Prévoyance : 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Les organismes ci-dessus dénommés sont adhérents à l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 10, rue Cambacères, 75008 Paris, qui assure la garantie rente éducation.

Les organismes assureurs codésignés s'organisent pour la mutualisation du régime, y compris en ce qui concerne les risques en cours. Cette mutualisation s'opère par l'organisation d'une coassurance avec une quote-part respective de 50 % des risques couverts pour chacun des organismes assureurs désignés. L'un des deux organismes aura, par alternance tous les ans, un rôle d'apérateur de la collectivité des assureurs désignés, et sera chargé de la présentation annuelle des comptes mutualisés à la commission de contrôle et de gestion décrite ci-dessous.

Réexamen de la mutualisation

Article 13

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 912-1, 1er alinéa, du code de la sécurité sociale, les parties signataires réexamineront dans 5 ans à compter du 1er janvier 2013, les conditions et modalités de la désignation des organismes assureurs et de la mutualisation du régime.

A cette fin, la commission de contrôle et de gestion se réunira spécialement, au plus tard 6 mois avant l'échéance, pour examiner les comptes du régime, les modalités de gestion opérées par chacun des organismes assureurs et reconduire, s'il y a lieu, tout ou partie des désignations effectuées.

En cas de dénonciation de la désignation, les prestations « incapacité, invalidité » et « rente éducation » en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement. De même, le ou les anciens organismes assureurs maintiendront les garanties « capital décès » et « rente éducation » au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité à la date de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront, avec le nouvel organisme assureur, la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations

ainsi que le maintien des garanties « capital décès » et « rente éducation » au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité.

Reprise des encours

Article 14

En vigueur non étendu

Les entreprises qui adhèrent à l'un des organismes assureurs désignés, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces « encours » auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce afin d'assurer, selon le cas :

- soit le versement immédiat des indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle en faveur des salariés en incapacité de travail ou en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. Cette indemnisation se fera sur la base des garanties prévues par le présent avenant ;

- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation en cours de service par l'organisme assureur quitté ;

- soit la reprise des engagements de l'assureur quitté en ce qui concerne le versement des prestations incapacité de travail et/ou rente d'invalidité dans les conditions prévues à l'article 31 de la loi no 89-1009 modifiée du 31 décembre 1989, sous réserve du transfert des provisions techniques prévu par cet article.

En revanche, si une entreprise existante, au jour de la prise d'effet de l'avenant, amène des encours relatifs à la réforme des retraites, sans que l'ancien assureur n'ait transféré les provisions techniques correspondantes, une surcotisation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Si une entreprise, existante au jour de la prise d'effet de l'avenant, adhère à l'un des organismes assureurs désignés ci-dessus plus de 12 mois après la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant, l'organisme assureur calculera la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette surcotisation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Commission de contrôle et de gestion

Article 15

En vigueur non étendu

15.1. Fonctionnement

Une commission de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La commission est composée de délégués des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux sera assumée, d'une part, par un délégué désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention. Chacun de ces délégués pourra se faire assister par un conseiller technique. Les organismes de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations signataires sont révocables à tout moment par leurs organisations respectives. Ils sont renouvelables tous les 2 ans, et les membres sortant peuvent être désignés à nouveau.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins 2 fois par an, avant le 15 octobre, et à la demande d'une des parties signataires de la convention dans les 45 jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

La commission est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Les frais inhérents à ces réunions (déplacements, hébergements, repas...) seront pris en charge par la commission de contrôle et de gestion constituée sous forme d'association conformément aux conditions fixées par cette dernière.

Pour ce faire, la commission bénéficie d'un financement à concurrence de 1 % du montant des cotisations brutes encaissées impacté sur le compte de résultat du régime.

15.2. Rôle

La commission de contrôle et de gestion sera chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir.

Elle s'engage avec les organismes assureurs désignés à aménager le régime de prévoyance en cas de déséquilibre technique.

Les organismes de prévoyance désignés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an, avant le 1er octobre, à cette commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève, et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux.

Titre V Date d'entrée en vigueur et extension

Date d'application

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera applicable :

- pour les entreprises adhérentes à la FCJT : au plus tôt le 1er janvier 2013, et au plus tard le 30 juin 2013 ;

- pour les entreprises non adhérentes à la FCJT : le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension et, au plus tôt, le 1er janvier 2013.

Extension du présent avenant. - Publicité

Article 17

En vigueur non étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée auprès du ministre du travail.

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 18

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Cotisations non-cadres en pourcentage du salaire brut TA

Prestation	Garantie	Régime conventionnel TA
Garanties décès et IAD :		0,17 %
- célibataire, divorcé veuf sans enfant	70 %	
- marié, pacsé, concubin sans enfant	80 %	
- majoration enfant à charge	10 %	
Rente éducation OCIRP par enfant et par an :		
- 0 à 8 ans	5 % TA TB	Option
- 9 à 15 ans	7,5 % TA TB	
- 16 à 18 ans (25 si poursuites études)	10 % TA TB	
Double effet	100 %	0,01 %
Frais d'obsèques (uniquement conjoint ou enfant à charge)	100 % PMSS	0,02 %
Incapacité (sous déduction des IJ sécurité sociale) en relais et complément des obligations de l'employeur ou franchise fixe : 90 jours (*)	70 %	0,22 %
Invalité (sous déduction des IJ sécurité sociale) :		0,10 %
- 2e et 3e catégorie	61 %	
- 33 % < IPP < 66 %	R x 3n/2	
- IPP supérieure 66 %	61 %	
Total		0,52 %
(*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire.		
Le coût du régime est également lié à la reprise des encours incapacité-invalité représentant une cotisation de 0,02 %.		
Part patronale		0,27 % TA
Part salariale		0,27 % TA
Total		0,54 %

En vigueur non étendu

Annexe II

Régime cadres

Cotisations cadres en pourcentage du salaire brut TA

Prestation	Garantie	Régime conventionnel TA
Garanties décès et IAD :		0,68 %
- célibataire, veuf, divorcé	300 %	
- marié, pacsé, concubin	350 %	
Rente OCIRP	15 %	
Double effet	100 %	0,01 %
Décès accidentel	100 %	0,13 %
Frais d'obsèques (salarié, conjoint ou enfant à charge)	200 % PMSS	0,06 %
Incapacité (sous déduction des IJ sécurité sociale) en relais et complément des obligations employeur ou franchise fixe : 90 jours (*)	80 %	0,33 %
Invalité (sous déduction des IJ sécurité sociale) :		0,29 %
- 1re catégorie	54 %	
- 2e et 3e catégorie	90 %	
- 33 % < IPP < 66 %	R x 3n/2	
- IPP supérieure 66 %	90 %	
		1,50 %
(*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire.		
NB. - Les entreprises répondant à l'obligation de cotiser à 1,50 % TA ne sont pas contraintes conventionnellement par ce tableau de garanties.		

En vigueur non étendu

Annexe III (1)

Contrat d'assurance collective

(1) Annexe non transmise au service dépôt des conventions collectives.

Avenant n° 1 du 10 septembre 2013 relatif à la commission nationale paritaire

Signataires	
Organisations patronales	La FCJT,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FEC FO,

Article 1er

Le préambule de l'accord du 5 février 2008 est ainsi modifié :

« Suite à l'adhésion, le 26 janvier 2011, de la chambre syndicale des grossistes en jouets à la convention collective n° 3148, la commission paritaire est désormais ainsi dénommée : ' Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, dite CPNEFP '. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.5 sur le fonctionnement de la CPNEFP est ainsi modifié :

« Pour chaque collègue, la présence de deux membres titulaires ou d'un membre titulaire détenteur d'un pouvoir d'un autre membre titulaire est requise pour la validité des délibérations. »

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant sera applicable dès sa signature.

Avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FCJT.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace celui du 12 septembre 2012.

Les partenaires sociaux de la profession sont convenus de mettre en place un régime de prévoyance destiné à protéger les salariés et leur famille contre les risques décès, incapacité et invalidité.

Le présent avenant permet notamment aux entreprises de remplir leur obligation de prévoyance issue de la convention collective nationale du 14 mars 1947 vis-à-vis de leurs salariés ayant le statut de cadre au sens de cette convention.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à tous les salariés non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (brochure n° 3148).

Un contrat de garanties collectives lui sera annexé afin d'en préciser le contenu et les modalités d'application.

Application du régime de prévoyance pour les employeurs

Article 2

En vigueur étendu

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'effet du présent avenant, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros, de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (Journal officiel n° 3148) ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs mentionnés à l'article 12.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et pourront s'affilier à compter du 1er janvier 2014 au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord (par exemple, à la suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité, notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) doivent appliquer le présent accord, le cas échéant auprès des organismes assureurs recommandés, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent avenant.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime de prévoyance dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

Article 2.1

Application obligatoire pour les non-cadres

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'effet du présent avenant, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (FCJT) ont l'obligation d'appliquer les dispositions du présent régime pour le compte de leurs salariés non cadres. Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs mentionnés à l'article 12.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et pourront s'affilier à compter du 1er janvier 2014 au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) doivent appliquer le présent accord, le cas échéant auprès des organismes assureurs recommandés, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent avenant.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

Article 2.2

Application facultative pour les cadres

Les employeurs ont la possibilité de faire bénéficier leurs salariés cadres des garanties du régime afin notamment de remplir leur obligation de prévoyance

Titre Ier Personnel couvert

Définition du personnel couvert

Article 3

En vigueur étendu

Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance les salariés non cadres et, au choix des entreprises mentionnées à l'article 1er, les salariés cadres.

On entend par non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par cadres le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Conséquences de la suspension du contrat de travail

Article 4

En vigueur étendu

Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Article 4.1

En vigueur étendu

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel et la cotisation le finançant sont maintenus pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail, et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation

Article 4.2

En vigueur étendu

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié tels les congés parentaux, congés formation, congés sans solde, congés sabbatiques, etc., les garanties pourront être maintenues au salarié concerné à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien.

Dans le cadre du maintien de la garantie arrêt de travail, l'arrêt doit intervenir pendant le congé sans solde, le salarié étant alors indemnisé au jour de sa reprise théorique d'activité, après décompte de la franchise contractuelle.

Le salaire de référence est calculé sur la base de la dernière période d'activité ayant précédé la suspension du contrat de travail.

Le salarié est de nouveau couvert en tant qu'actif au jour de la reprise de son contrat de travail.

Portabilité des droits de prévoyance

Article 5

En vigueur étendu

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les dispositions ci-après prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

b) Mise en œuvre de la portabilité

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail (1).

Les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail et celles prévues aux articles 36 et 37 de la présente convention collective ne sont pas prises en charge par la portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c) Durée du maintien de l'affiliation

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

Ce dernier bénéficie du maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du régime d'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de maintien de couverture.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire de référence défini pour chaque garantie précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire de travail, elles sont limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e) Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

(1) Au troisième alinéa du b, les mots : « l'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail » sont exclus de l'extension en application du 3° de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 22 juillet 2016 - art. 1)

Titre II Garanties

Définitions

Article 6

En vigueur étendu

Salariés cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Salariés non cadres : personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- âgés de 18 à 21 ans s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- atteints d'un handicap, titulaires d'une carte d'invalidité et reconnus invalides avant leur 26e anniversaire ;
- nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Conjoint et concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- ou qu'il existe entre les deux partenaires un Pacs (pacte civil de solidarité).

Base de calcul des prestations

Article 7

En vigueur étendu

Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Ce salaire de référence est limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué à partir des éléments de salaire ayant donné lieu à cotisations et versés au salarié entre la date d'effet de la garantie et la date d'arrêt de travail.

Concernant les garanties indemnitaires visant à compenser la perte de salaire, en aucun cas le cumul des prestations brutes de CSG/CRDS de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Garanties décès

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Capital en cas de décès

En cas de décès d'un salarié d'une entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, il est versé un capital aux bénéficiaires nommément désignés par le salarié.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement ou, à défaut, au partenaire lié par un Pacs au salarié, à défaut au concubin ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre :
- les enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Le montant du capital est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Pour les salariés cadres

Pour les salariés ayant le statut de cadre, le montant du capital varie en fonction du caractère accidentel ou non du décès.

Par décès accidentel, on entend le décès qui résulte directement d'une atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié couvert provenant de l'action

soudaine et imprévisible d'une cause extérieure. Le décès doit survenir dans les 12 mois qui suivent la date de l'accident et en être la conséquence. Ne sont pas considérés comme accidents les dommages résultant d'un traitement médical ou chirurgical ou de conséquences d'examens médicaux.

En cas de décès de l'assuré, le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié :

Décès non accidentel :

- salarié célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage : 350 %.

Décès accidentel :

Doublement du capital qui aurait été versé en cas de décès non accidentel.

Pour les salariés non cadres

En cas de décès du salarié, le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié :

Décès toutes causes :

- salarié célibataire, veuf, divorcé : 70 % ;
- salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage : 80 % ;
- majoration par enfant à charge : 10 %.

8.2. Invalidité absolue et définitive

Le capital décès est versé par anticipation au salarié lorsqu'il est reconnu en état d'invalidité absolue et définitive.

Il faut entendre par invalidité absolue et définitive l'invalidité de 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. »

L'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour l'application des garanties décès.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès sur la tête du salarié.

Pour les salariés ayant le statut de cadre, c'est la prestation « capital décès accidentel » qui est versée par anticipation si l'invalidité absolue et définitive est directement et exclusivement provoquée par un accident tel que défini ci-dessus.

8.3. Double effet

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il est versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Ce capital est attribué par parts égales entre les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à charge de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au moment du décès de ce dernier.

Les notions de conjoint, de partenaire lié par un Pacs et de concubin sont définies à l'article 6.

8.4. Allocation obsèques

Pour les salariés cadres

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs, de son concubin ou d'un enfant à sa charge, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

Pour les salariés non cadres

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin ou d'un enfant à la charge d'un salarié, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

8.5. Rente éducation

8.5.1. Définition

En cas de décès d'un salarié, il est versé une rente éducation assurée par l'OCIRP pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

En cas de décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

8.5.2. Montant et service de la rente

Pour les salariés cadres

Jusqu'à leur 18e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 5. Son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au-delà et jusqu'au 26e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 7, pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 26e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Pour les salariés non cadres

Une garantie optionnelle rente éducation proposée par les organismes assureurs pourra être mise en place pour les non-cadres, dans les conditions fixées par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

8.6. Exclusions

Ne sont pas couverts, dans le cadre du présent accord, les décès résultant :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que, par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- du meurtre du salarié par le bénéficiaire.

Ne donnent pas lieu au doublement accidentel les décès ou IAD accidentels résultant :

- directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes ;
- du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ;
- d'un vol effectué à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne non pourvue d'un brevet de pilote valable pour l'appareil utilisé ;
- de la pratique du parachutisme, du parachutisme ascensionnel ou du parapente, pilotage d'un appareil ultraléger motorisé (ULM) et de tout appareil non homologué ;
- de la pratique de sports qui ne disposent pas d'une fédération sportive et, donc, ne sont pas reconnus par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;
- de la participation à des compétitions, démonstrations, acrobaties ou tentatives de records pratiquées avec des engins à moteur ;
- de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le code de la route ;
- de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescription médicale ; (1)
- d'un accident survenu alors que le salarié n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Ne sont pas couvertes, dans le cadre du présent accord, les garanties en cas d'arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle) résultant :

- des conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- des conséquences de la désintégration du noyau atomique ;
- des conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que, par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

(1) Les termes « de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le code de la route ; » et les termes « de l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales » figurant à l'article 8.6 de l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité.

(ARRÊTÉ du 9 janvier 2015 - art. 1)

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, il percevra des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9.1.1. Définition

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler à la suite d'une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou d'un accident (y compris un accident du travail) constatés par une autorité médicale et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

9.1.2. Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

La période de franchise est identique pour les salariés cadres et non cadres.

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle correspond à la période pendant laquelle l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail et aux articles 36 et 37 de la présente convention collective.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle est de 90 jours continus à compter de la date de survenance de cet arrêt.

9.1.3. Montant

La présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur recommandé que l'employeur a rejoint seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés cadres

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 80 % du salaire brut de référence.

L'organisme assureur recommandé déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

Pour les salariés non cadres

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 70 % du salaire brut de référence.

L'organisme assureur recommandé déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

9.1.4. Durée

Le versement des indemnités journalières cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants des événements suivants :

- à la date de reprise d'activité ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme assureur recommandé que le salarié peut reprendre une activité ;
- en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale, à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente professionnelle par la sécurité sociale ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.2. Garantie invalidité

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin, notifiée et prise en charge par la sécurité sociale, il percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dans

les conditions définies ci-après.

9.2.1. Définitions

Ouvrent droit à la garantie invalidité les invalides classés comme suit :

Par invalidité, il faut entendre la réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain reconnue par la sécurité sociale et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale du salarié.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle tels qu'ils sont définis par le code de la sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égal à 33 %.

L'invalidité doit être également justifiée par une notification :

- soit du classement dans la même catégorie d'invalides de la sécurité sociale ;
- soit du même taux d'IPP retenu par la sécurité sociale.

9.2.2. Montant

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 7.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur recommandé seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés cadres :

- invalidité 1re catégorie : le salarié percevra 54 % du salaire brut de référence ;
- invalidité 2e et 3e catégorie : le salarié percevra 90 % du salaire brut de référence ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieur ou égal à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à 3/2 N, N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : l'assuré percevra 90 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Pour les salariés non cadres :

- invalidité 2e et 3e catégorie : le salarié percevra 61 % du salaire brut de référence ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieur ou égal à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à 3/2 N, N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : le salarié percevra 61 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

9.2.3. Durée

Le versement de la rente d'invalidité cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

- en cas d'IPP, si le taux d'incapacité permanente devient inférieur à 33 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme assureur recommandé que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.3. Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité

Les garanties décès, telles que définies à l'article 8 ci-dessus, sont maintenues, y compris en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de l'organisme assureur.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties 'décès' s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié, à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 7.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme assureur.

Revalorisation des prestations en cours de service

Article 10

En vigueur étendu

Ces revalorisations cessent en cas de changement d'organisme assureur. Dans ce cas, les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par l'employeur avec cet organisme.

L'employeur devra organiser auprès du nouvel organisme assureur les revalorisations des prestations en cours de service.

Titre III Cotisations

Cotisations

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Base de calcul des cotisations

Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations est le salaire brut du salarié limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation, notamment sociale et fiscale, en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Le maintien des taux sera conservé durant un délai de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, pour autant que l'environnement législatif ou réglementaire demeure inchangé.

11.2. Cotisations afférentes à la couverture des salariés cadres

Le taux de cotisation est fixé à 1,50 % tranche A à la charge exclusive de l'employeur.

Ce taux intègre la cotisation de 0,15 % TA affectée à la couverture de la garantie rente éducation..

11.3. Cotisations afférentes à la couverture des salariés non cadres

Les cotisations sont financées à hauteur de 50 % par les employeurs et de 50 % par les salariés.

Le taux de cotisation est fixé à 0,54 % tranche A, soit 0,27 % pour chacune des parties.

La garantie rente éducation peut être souscrite optionnellement en complément pour les non-cadres moyennant paiement d'une cotisation additionnelle.

Voir les tableaux de cotisations en annexes I et II.

Titre IV Gestion du régime de prévoyance

En vigueur étendu

La gestion du régime de prévoyance est mise en œuvre dans les conditions ci-après.

Organismes assureurs recommandés

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de recommander l'adhésion, pour l'assurance et la gestion du régime conventionnel de prévoyance, aux institutions de prévoyance régies par le code de la sécurité sociale corecommandées ci-après.

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75014 Paris ;

- l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation ;

- Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour les garanties de prévoyance capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques et incapacité temporaire de travail-invalidité.

Les organismes assureurs corecommandés s'organisent pour la mutualisation du régime, y compris en ce qui concerne les risques en cours. Cette mutualisation s'opère par l'organisation d'une coassurance avec une quote-part respective de 50 % des risques couverts pour chacun des organismes assureurs recommandés. L'un des deux organismes aura, par alternance tous les ans, un rôle d'apérateur de la collectivité des assureurs recommandés et sera chargé de la présentation annuelle des comptes mutualisés à la commission de contrôle et de gestion décrite ci-dessous.

Réexamen de la mutualisation

Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires réexamineront dans 5 ans à compter du 1er janvier 2014 les conditions et modalités de la recommandation des organismes assureurs et de la mutualisation du régime.

A cette fin, la commission de contrôle et de gestion se réunira spécialement, au plus tard 6 mois avant l'échéance, pour examiner les comptes du régime, les modalités de gestion opérées par chacun des organismes assureurs recommandés et reconduire, s'il y a lieu, tout ou partie des recommandations effectuées.

En cas de dénonciation de la recommandation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement. De même, le ou les anciens organismes assureurs maintiendront les garanties capital décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité à la date de résiliation ou de non-renouvellement de la recommandation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront, avec le nouvel organisme assureur, la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations ainsi que le maintien des garanties capital décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité.

Reprise des encours

Article 14

En vigueur étendu

Les entreprises qui adhèrent à l'un des organismes assureurs recommandés, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces « encours » auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce afin d'assurer, selon le cas :

- soit le versement immédiat des indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle en faveur des salariés en incapacité de travail ou en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. Cette indemnisation se fera sur la base des garanties prévues par le présent avenant ;

- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation en cours de service par l'organisme assureur quitté ;

- soit la reprise des engagements de l'assureur quitté en ce qui concerne le versement des prestations incapacité de travail et/ou rente d'invalidité dans les conditions prévues à l'article 31 de la loi no 89-1009 modifiée du 31 décembre 1989, sous réserve du transfert des provisions techniques prévu par cet article.

En revanche, si une entreprise, existante au jour de la prise d'effet de l'avenant, amène des encours relatifs à la réforme des retraites, sans que l'ancien assureur n'ait transféré les provisions techniques correspondantes, une surcotisation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Si une entreprise, existante au jour de la prise d'effet de l'avenant, adhère à l'un des organismes assureurs recommandés ci-dessus plus de 12 mois après la date de signature du présent avenant, l'organisme assureur calculera la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes.

Cette surcotisation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Commission de contrôle et de gestion

Article 15

En vigueur étendu

15.1. Fonctionnement

Une commission de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La commission est composée de délégués des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux sera assumée, d'une part, par un délégué désigné par chacune des organisations syndicales de salariés et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention. Chacun de ces délégués pourra se faire assister par un conseiller technique. Les organismes de prévoyance recommandés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations sont révocables à tout moment par leurs organisations respectives. Ils sont renouvelables tous les 2 ans, et les membres sortants peuvent être désignés à nouveau.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins deux fois par an, avant le 15 octobre, et, à la demande d'une des parties signataires de la convention, dans les 45 jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

La commission est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Les frais inhérents à ces réunions (déplacements, hébergement, repas ...) seront pris en charge par la commission de contrôle et de gestion constituée sous forme d'association, conformément aux conditions fixées ci-dessous et après remise des justificatifs originaux : billet aller-retour SNCF en seconde classe ou avion au-delà de 500 km ; lorsque la durée du déplacement aller-retour dépasse 5 heures, prise en charge des frais de repas dans la limite d'un repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 30 fois le minimum garanti.

Pour ce faire, la commission bénéficie d'un financement à concurrence de 1 % du montant des cotisations brutes encaissées impacté sur le compte de résultats du régime.

15.2. Rôle

La commission de contrôle et de gestion sera chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir. Elle s'engage avec les organismes assureurs recommandés à aménager le régime de prévoyance en cas de déséquilibre technique.

Les organismes de prévoyance recommandés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an, avant le 1er octobre, à cette commission un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux.

Titre V Date d'entrée en vigueur et extension

Date d'application

Article 16

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2014.

Extension du présent avenant. - Publicité

Article 17

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. (1)

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

(1) Le premier alinéa de l'article 17 de l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 9 janvier 2015 - art. 1)

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 18

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation. (1)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 18 de l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 est étendu sous réserve que, conformément à l'application combinée des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, une nouvelle négociation ne puisse s'engager qu'à l'issue du préavis de trois mois suivant la notification de la dénonciation aux autres signataires de l'accord.

(ARRÊTÉ du 9 janvier 2015 - art. 1)

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Régime non-cadres

Cotisations non-cadres en pourcentage du salaire brut TA

Prestation	Garantie	Régime conventionnel TA
Garanties décès et IAD : - célibataire, divorcé, veuf sans enfant - marié, pacsé, concubin sans enfant - majoration par enfant à charge	70 % 80 % 10 %	0,17 %
Rente éducation OCIRP par enfant et par an - 0 à 8 ans - 9 à 15 ans - 16 à 18 ans (25 ans si poursuite d'études) Double effet	5 % TA, TB 7,5 % TA, TB 10 % TA, TB 100 %	Garantie optionnelle 0,01 %
Frais d'obsèques (uniquement conjoint ou enfant à charge)	100 % PMSS	0,02 %
Incapacité (sous déduction des IJ sécurité sociale) en relais et complément des obligations de l'employeur ou franchise fixe : 90 jours (*)	70 %	0,22 %

Prestation	Garantie	Régime conventionnel TA
Invalidité (sous déduction des IJ sécurité sociale) - 2e et 3e catégorie - 33 % < IPP < 66 % - IPP supérieure à 66 %	61 % R x 3n/2 61 %	0,10 %
Total		0,52 %

(*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire.

Le coût du régime est également lié à la reprise des encours incapacité-invalidité qui représente une cotisation de 0,02 %		
Part patronale		0,27 % TA
Part salariale		0,27 % TA
Total		0,54 % (*)

(*) Taux de cotisation ne comprenant pas la garantie optionnelle rente éducation OCIRP.

En vigueur étendu

Annexe II

Régime cadres

Cotisations cadres en pourcentage du salaire brut TA

(En pourcentage.)

Prestation	Garantie	Régime conventionnel TA
Garanties décès et IAD :		0,68
Célibataire, divorcé, veuf	300	
Marié, pacsé, concubin	350	
Rente éducation	15	
Double effet	100	0,01
Décès accidentel	100	0,13
Frais d'obsèques (salarié, conjoint ou enfant à charge)	200 % PMSS	0,06
Incapacité (sous déduction des IJ sécurité sociale) en relais et complément des obligations employeur ou franchise fixe : 90 jours (*)	80	0,33
Invalidité (sous déduction des IJ sécurité sociale)		0,29
1re catégorie	54	
2e et 3e catégorie	90	
33 % < IPP < 66 %	R x 3n/2	
IPP supérieure à 66 %	90	
Total		1,50

(*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire.

Accord du 18 février 2014 relatif à la création des CQP « Vente itinérante » et « Administration des ventes »

Signataires	
Organisations patronales	La FCJT,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La FEC FO,

Objectifs généraux des certificats de qualification professionnelle de la branche de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet

Article 1er

En vigueur étendu

La branche des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, qui compte environ 20 000 salariés, connaît une évolution de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, notamment marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes, tant dans le cadre de parcours d'intégration à ces métiers que dans le cadre de parcours de professionnalisation ou d'évolution professionnelle des salariés en poste.

Considérant que les métiers des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, la branche souhaite procéder à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Conformément aux recommandations figurant dans le paragraphe 3.2 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet s'inscrivent en complémentarité avec les certifications professionnelles existantes.

Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes

Article 2

En vigueur étendu

La branche des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet crée deux certificats de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

- CQP « Administrateur des ventes » : les professionnels de l'administration des ventes des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet se situent à l'interface des différents services de l'entreprise : service commercial, marketing, logistique, achats, financier...

Ils assurent le traitement des commandes des clients, de leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion des relations avec les clients.

Leur spécificité est de s'adresser essentiellement à des clients professionnels, qui se caractérisent par un niveau d'exigence élevé en matière de suivi des commandes et de respect des délais de livraison,

- CQP « Vendeur itinérant » : les professionnels de la vente itinérante des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet vendent des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels. Ils développent un portefeuille de clientèle, établissent et entretiennent la relation commerciale par des visites régulières.

A partir d'une analyse des activités de leurs clients et de l'évolution de ces activités et d'une analyse de leur secteur, ils évaluent le potentiel d'achat des clients et prospects, identifient les produits et, le cas échéant, les services associés susceptibles de répondre au mieux à leurs besoins.

Leur spécificité est de s'adresser à des clients professionnels, qui se caractérisent par leurs attentes en matière de conseil sur les produits et les services associés.

Objectifs et publics des certificats de qualification professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises de la branche, trois objectifs ont été donnés aux CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet :

- formaliser et mettre en œuvre des parcours d'intégration aux métiers de la vente itinérante et de l'administration des ventes dans les entreprises des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet ;
- faciliter la mise en œuvre de parcours de développement des compétences en s'appuyant sur des outils de branche ;
- structurer et accompagner le passage d'un métier à un autre au sein de l'entreprise, notamment entre les différents métiers de la vente.

Les CQP s'adressent donc à quatre catégories de publics :

- les nouveaux entrants dans une entreprise de la branche ;
- les salariés présentant des besoins de développement des compétences ;
- les salariés souhaitant suivre un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier ;
- les salariés souhaitant faire valider les acquis de leur expérience.

Modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article 33 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet s'appuient sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Ces référentiels figurent en annexe au présent accord. Ils sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours, en lien avec les recommandations de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009.

Les référentiels de compétences des CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres. L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences. Il appartient au jury paritaire final de statuer sur la délivrance des CQP unité par unité, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

En cas de validation partielle du certificat de qualification professionnelle, les unités de compétences acquises le sont pour une durée de 5 ans à compter de la date de première présentation du dossier du candidat devant le jury paritaire. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités de compétences manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat est alors réévalué en entreprise et en entretien d'évaluation externe sur les seules unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier à l'autre. Une unité de compétences est donc commune aux deux CQP, à savoir la compétence 5, « traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale ». Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences - et donc de son CQP - indéfiniment. Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à l'autre CQP, les quatre unités manquantes.

Les CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet feront l'objet d'un dépôt à la commission nationale de la certification professionnelle ou d'une inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet

Article 5

En vigueur étendu

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP par la voie de la formation est le suivant :

1. Repérage des compétences maîtrisées par le candidat et des compétences à développer, à partir du livret de repérage des acquis du candidat ;
2. Construction d'un parcours de développement des compétences individualisé ;
3. Formation et/ ou développement des compétences en entreprise ;
4. Renseignement par le candidat du livret de suivi et d'évaluation ;
5. Evaluation des compétences en entreprise par un évaluateur de l'entreprise et un évaluateur habilité par la branche, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP) ;
6. Validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience.

Le parcours des candidats aux CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience est le suivant :

1. Demande de validation des acquis de l'expérience adressée par le candidat à la branche à partir du dossier de recevabilité établi par la CPNEFP ;

2. Examen par la branche de la recevabilité de la demande du candidat et transmission d'une réponse au candidat ;
3. En cas de réponse positive, transmission au candidat du dossier VAE à remplir ;
4. Renseignement par le candidat du dossier VAE ;
5. Evaluation du candidat par entretien et observation par un professionnel et un évaluateur habilité par la CPNEFP ;
6. Validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Chacune des étapes de ces parcours, qu'il s'agisse d'un accès par la voie de la formation ou par la voie de la validation des acquis de l'expérience, est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, organisme de formation, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Organisation du repérage des acquis du candidat

Le repérage des acquis du candidat est réalisé dans le cas d'un accès au CQP par la voie de la formation. Il est mis en œuvre au sein de l'entreprise par un professionnel qui connaît le métier visé par le CQP ou, au choix, par un évaluateur habilité par la CPNE.

Le professionnel ou l'évaluateur mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide de l'outil mis à sa disposition par la CPNEFP.

A partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Organisation du parcours de développement des compétences

Le parcours de développement des compétences est mis en œuvre dans le cas d'un accès au CQP par la voie de la formation. Il porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies à la suite du repérage des acquis.

Ce parcours peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

Organisation de l'évaluation des compétences

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP, quel que soit le parcours de formation suivi en amont par le candidat.

Pour l'accès au CQP par la voie de la formation, l'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel de l'entreprise et un évaluateur habilité par la CPNE. Cet évaluateur est nécessairement extérieur à l'entreprise et formé par la CPNE à l'utilisation des outils CQP. Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

Pour l'accès au CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience, l'évaluation des compétences se déroule sous la forme d'une observation des activités pratiquées par le candidat. Cette observation est réalisée par un professionnel de la branche ou de l'entreprise du candidat et par un évaluateur habilité par la CPNEFP. Elle est mise en œuvre dans l'entreprise du candidat si le candidat est salarié d'une entreprise de la branche ou en situation reconstituée au sein d'un organisme de formation si ce n'est pas le cas. Cette observation est organisée après étude par les évaluateurs du dossier du candidat. Elle est suivie d'un entretien avec le candidat.

Quelle que soit la voie d'accès au CQP, après l'évaluation des compétences du candidat, l'évaluateur habilité par la CPNEFP transmet le dossier complet du candidat au jury paritaire national pour validation.

Validation des CQP par le jury paritaire final

Le jury paritaire final se compose des membres de la CPNEFP des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet réunis en séance plénière.

Il est chargé de statuer sur l'obtention de chaque unité de compétences du CQP pour chaque candidat sur la base d'une fiche de liaison synthétique établie par le secrétariat de la CPNEFP.

La validation du CQP peut être partielle.

Le jury paritaire final dispose, pour chaque candidat au CQP par la voie de la formation :

- du livret de repérage des acquis ;
- du livret de suivi et d'évaluation renseigné par le candidat, l'évaluateur de l'entreprise et l'évaluateur habilité par la CPNEFP.

Le jury paritaire final dispose, pour chaque candidat au CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience :

- du dossier de recevabilité de la demande de validation des acquis de l'expérience ;
- du dossier de VAE renseigné par le candidat, le professionnel et l'évaluateur habilité par la CPNEFP.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'avis des deux évaluateurs est concordant et positif. Il considère la compétence non validée si l'avis des deux évaluateurs est concordant et négatif. Si les avis des deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue.

En cas de partage des voix, les unités de compétences objet du partage sont acquises, la moitié des voix étant obtenue. Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des unités de compétences soient validées. Une fois les décisions prises, les président et vice-président de la CPNEFP remplissent et signent la fiche individuelle de décision du jury qui sera transmise au candidat.

Recours des candidats

En cas de désaccord avec les conditions de l'évaluation des compétences, le candidat peut faire part de ses observations par écrit au jury paritaire final, qui les examine dans un délai de 1 mois. Le jury paritaire final est souverain. Il n'a pas à justifier ses décisions. Ses décisions ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

Financement des parcours des candidats

Article 6

En vigueur étendu

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la profession sont pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Positionnement des certificats de qualification professionnelle dans la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet

Article 7

En vigueur étendu

Le positionnement des CQP dans la classification de la convention collective nationale s'effectue comme suit :

- CQP « Administrateur des ventes » : 3-2 ;
- CQP « Vendeur itinérant » : 4-2.

Bilan et révision

Article 8

Un bilan de la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet sera effectué chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il lui appartient également de piloter et de valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles, à la simple demande de la CPNEFP.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « administrateur des ventes »

Référentiel d'activités

Tenue du fichier produits et du fichier clients :

- enregistrement et contrôle des informations sur les produits dans les différents fichiers (fiches « produits » lors des nouvelles collections, promotions en cours...);
- enregistrement et contrôle des informations sur les clients dans les différents fichiers (informations sur les clients, leurs besoins et contraintes, mise à jour du fichier clients...).

Suivi des commandes, des stocks et des livraisons :

- enregistrement des commandes passées par la force de vente et/ou par les clients ;
- enregistrement des opérations comptables liées au traitement des réclamations ;
- enregistrement des retours de fin de saison ou d'opération (reliquats) ;
- contrôle de la conformité des commandes passées (au regard des cahiers des charges des clients, des unités de commercialisation, des conditions de livraison...);
- mise à jour des commandes (modifications de la part des clients...);
- recherche d'informations sur l'état des stocks et sur les arrivées de produits ;
- alerte de la force de vente en cas de risque de surstock, de rupture, de livraison tardive ou de non-livraison ;
- suivi des affectations de marchandises aux clients et lancement des opérations de préparation de commande ;
- édition et archivage de documents commerciaux (factures, bordereaux...);
- réception et contrôle des liasses documentaires (export).

Relation clients :

- collecte d'informations sur les besoins du client et/ou les raisons de son appel ou de sa réclamation ;
- information des clients sur la disponibilité des produits, les conditions de paiement, les délais de livraison... ;
- présentation de produits de substitution, de produits additionnels en cas de besoin ;
- recherche d'informations sur les causes des réclamations (fichier clients, différents services de l'entreprise, transporteur...);
- recueil de preuves sur les produits défectueux ;
- diffusion d'informations orales et écrites et de conseils aux clients selon les consignes de l'entreprise ;
- transmission des demandes clients aux interlocuteurs adéquats ;
- enregistrement et diffusion au client des informations relatives au traitement des litiges ou réclamations.

Planification et suivi des activités :

- réalisation et renseignement d'outils de suivi de l'activité (suivi des délais de livraison fournisseurs, aux clients...);
- production de tableaux de suivi de l'activité commerciale.

Référentiel de compétences

Compétence 1. - Accueillir et conseiller un client par téléphone en tenant compte de ses besoins :

- établir un contact et un climat de confiance avec un client ;
- analyser les besoins d'un client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente ;
- identifier les réponses pouvant être apportées au client en tenant compte des procédures en vigueur au sein de l'entreprise ;
- personnaliser l'offre proposée au client en ciblant les offres commerciales, promotions, produits adaptés à ses besoins ;
- mettre en œuvre les bonnes pratiques de communication par téléphone ;
- vérifier la faisabilité d'une commande en évaluant la disponibilité des produits demandés et en orientant le client vers des produits de substitution et des produits complémentaires ;
- vérifier la conformité de la réponse apportée aux besoins des clients.

Compétence 2. - Réaliser le suivi des stocks, des commandes et des livraisons en jouant un rôle d'interface entre les acteurs concernés :

- identifier les besoins et les contraintes de la chaîne de services en vigueur au sein de l'entreprise ;
- exploiter les outils de suivi des commandes et des livraisons et identifier les difficultés susceptibles d'intervenir ;
- apprécier l'évolution des stocks au cours d'une saison ou d'une action commerciale donnée ;
- identifier les risques de surstock ou de rupture et alerter les interlocuteurs compétents ;
- évaluer l'impact sur les différents services de l'entreprise et sur les clients d'une prise de décision ou d'une information sur les clients, les stocks, les commandes et les livraisons.

Compétence 3. - Utiliser l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise :

- identifier les informations clés à enregistrer sur les clients et les produits en mobilisant plusieurs sources d'information au sein de l'entreprise ;
- enregistrer et mettre à jour avec fiabilité les informations clés sur les clients ou les produits en utilisant l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise ;
- exploiter les fonctionnalités de l'outil de gestion de l'information en vigueur dans l'entreprise simultanément à la conduite d'un entretien téléphonique.

Compétence 4. - Organiser son activité et hiérarchiser ses tâches au quotidien :

- aménager efficacement son poste de travail en veillant à l'accessibilité des informations ;
 - organiser ses activités sur la journée et la semaine en tenant compte des périodes creuses et du plan d'actions défini pour le service administration des ventes ;
 - optimiser l'organisation de son travail en alternant des activités téléphoniques et les activités associées dans le respect des priorités et des règles en vigueur dans l'entreprise ;
 - identifier et transmettre aux interlocuteurs concernés les informations permettant de faciliter la relation client ;
 - collecter et prendre en compte l'ensemble des informations utiles à la relation client.
- Compétence 5. - Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale :
- recevoir et écouter une réclamation ;
 - identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier ;
 - identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige ;
 - apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation de la compétence 1

Relation établie avec le client

Capacité à établir une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact téléphonique, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à personnaliser la relation avec le client en vue de répondre à ses attentes, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.

Démarche d'analyse des besoins

Capacité à mener un questionnement adapté auprès d'un client pour identifier ses besoins, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une réponse adaptée.

Structuration de l'entretien avec le client

Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à conclure l'entretien de manière adaptée et positive.

Personnalisation de l'entretien

Capacité à prendre en compte le profil du client dans l'entretien, à lui proposer des produits adaptés à ses habitudes d'achat, à l'orienter vers des produits de substitution ou des produits complémentaires correspondant à ses besoins.

Maîtrise des techniques d'entretien téléphonique

Attitude positive, bonne articulation, débit et intonation de la voix directs, échanges concis, maîtrise du temps et adaptation du rythme de l'entretien au temps dont dispose le client...

Clôture de l'entretien

Vérification avec le client de la conformité de la réponse apportée, attention du client attirée sur les produits ayant fait l'objet d'un remplacement et sur les quantités commandées (en cas de prise de commande).

Critères d'évaluation de la compétence 2

Compréhension de la chaîne de services de l'entreprise

Capacité à identifier les missions, contraintes et activités des différents services de l'entreprise et des prestataires en matière de transport, à comprendre le circuit des produits et des documents les accompagnant depuis leur expédition par les fournisseurs jusqu'à leur livraison aux clients, à identifier les principales difficultés pouvant survenir à chaque étape de la chaîne de service ainsi que leur impact sur les clients et les services de l'entreprise.

Suivi des commandes et des livraisons

Capacité à renseigner de manière fiable et continue les outils de suivi des commandes et des livraisons en vigueur, à concevoir au besoin des tableaux de bord synthétiques, à anticiper les difficultés susceptibles d'intervenir.

Suivi des stocks

Capacité à identifier les indicateurs annonciateurs d'un risque de surstock ou de rupture, à comparer l'évolution des stocks d'une saison à l'autre ou d'une action à l'autre, à comprendre les enjeux liés à une rupture de stock ou à un surstock.

Communication au sein de l'entreprise

Capacité à évaluer les besoins en informations des différents services de l'entreprise (service commercial, service logistique, service comptabilité), à prendre en compte le circuit décisionnel en vigueur, à alerter les interlocuteurs compétents en fonction des événements intervenant dans le traitement d'une commande ou d'une livraison.

Critères d'évaluation de la compétence 3

Maîtrise des données à enregistrer dans l'outil de gestion de l'information

Capacité à identifier les données clients et les données produits à enregistrer dans l'outil de gestion, à réaliser des contrôles de cohérence et de conformité pour s'assurer de la fiabilité des données enregistrées (références des produits, correspondances entre les références entreprise et les références clients, unités de commercialisation...), à identifier quels sont les autres services qui utilisent les données et l'outil et pourquoi.

Mise en œuvre de l'outil de gestion de l'information

Capacité à mettre en œuvre de manière rigoureuse la procédure en vigueur pour recueillir et enregistrer les données clients et les données sur les produits et pour consulter l'état des stocks.

Utilisation de l'outil de gestion de l'information lors des contacts clients

Capacité à procéder simultanément à la conduite d'un entretien téléphonique et à l'utilisation de l'outil de gestion (consultation et renseignement).

Critères d'évaluation de la compétence 4

Aménagement de l'espace de travail et prise en compte de l'environnement

Capacité à organiser son espace de travail afin que l'ensemble des informations utiles soient disponibles et facilement accessibles, à prendre en compte son environnement direct de travail (rangement du bureau, discrétion...).

Prise en compte des priorités du service ADV

Capacité à identifier les enjeux liés aux différentes activités du service ADV, à adapter le temps passé avec les clients à l'enjeu commercial et au type de client, à tenir compte des priorités du service pour alterner périodes d'appels téléphoniques et activités associées, à s'assurer que l'ensemble des activités ont été conduites sur une période donnée.

Echange des informations au sein de l'équipe

Capacité à recueillir des informations au sein du service et auprès des différents services de l'entreprise et de leur transmettre les informations adaptées.

Critères d'évaluation de la compétence 5

Gestion de la relation client

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation.

Processus de traitement d'une réclamation client

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.

Echange des informations au sein de l'équipe

Capacité à identifier la ou les personnes compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées.

Modalités d'évaluation des compétences pour l'accès au CQP par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience

Compétence	Evaluation des compétences
1	Observation en situation professionnelle d'entretien téléphonique et de conseil à des clients (au moins 1 heure de « temps client ») portant de préférence sur des clients présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
2	Observation en situation professionnelle de suivi des commandes et des livraisons et de suivi des stocks + entretien avec le candidat portant sur le suivi réalisé
3	Observation en situation professionnelle d'enregistrement et de recherche d'informations à l'aide d'un outil de gestion de l'information concernant les clients et les produits + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
4	Entretien avec le candidat portant sur l'organisation de son travail au quotidien
5	Entretien avec le candidat portant sur le traitement de deux situations de réclamations qui se sont présentées au cours de la période écoulée

L'observation portant sur les compétences 1 et 3 est à réaliser simultanément pour les deux compétences.

En vigueur étendu

Annexe II

Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « vendeur itinérant »

Référentiel d'activités

Actions commerciales en direction de clients et de prospects :

- prise de rendez-vous ;
- préparation matérielle des rendez-vous ;
- préparation de journées ou d'actions commerciales spécifiques (salons...) ;
- recueil d'informations sur les caractéristiques et les besoins du prospect ou du client ;
- présentation et mise en valeur des collections, gammes de produits, des services et conseils apportés par l'entreprise, des actions promotionnelles et de l'image de l'entreprise ;
- vente de produits et services ;
- recueil d'informations sur les projets et l'évolution des activités des clients ;
- conseil technique aux clients (préparation d'assortiments, de plans d'implantation, de statistiques...)
- présentation de l'évolution de l'offre de services de l'entreprise.

Organisation de l'activité commerciale :

- recueil des informations nécessaires à l'élaboration d'un plan d'actions commerciales en direction des professionnels de sa zone : veille concurrentielle, caractéristiques économiques et commerciales du secteur ciblé... ;
- formalisation d'un plan d'actions commerciales correspondant aux objectifs commerciaux de l'entreprise sur un secteur géographique ou un marché donné ;
- formalisation d'un plan de visites et de prospection en fonction de l'analyse du portefeuille et du plan d'actions commerciales.

Suivi de l'activité commerciale :

- mise à jour du fichier de clients et de prospects en lien avec l'administration des ventes ;
- transmission des commandes aux services concernés ;
- suivi des encours clients et de leur situation financière ;
- préparation d'offres commerciales, de budgets et/ou de contrats annuels ;
- réalisation et examen de tableaux de suivi de l'activité et de la performance commerciales ;
- transmission des informations nécessaires sur les clients aux autres services de l'entreprise ;
- suivi du traitement et gestion des litiges dans le respect des règles de l'entreprise et avec les services concernés.

Relations clients :

- suivi des activités des professionnels chargés du réapprovisionnement en magasin ;
- suivi de la satisfaction clients ;
- recueil et transmission d'informations en vue de traiter les réclamations et litiges clients.

Référentiel de compétences

Compétence 1. - Analyser son environnement et organiser son activité commerciale :

- recueillir des informations pertinentes sur son activité commerciale, le secteur d'activité, les concurrents et le potentiel de ses clients et de son marché à partir de différentes sources ;
- évaluer la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur son secteur et déterminer des objectifs répondant à la politique commerciale de l'entreprise ;
- planifier son activité sur son secteur commercial en fonction des objectifs définis ;
- analyser les résultats de son activité commerciale à partir des procédures et outils en vigueur dans l'entreprise, proposer des actions de réajustement ;
- exploiter l'outil de GRC de l'entreprise pour renseigner le fichier clients et exploiter ses données ;
- organiser son activité commerciale en tenant compte de la réglementation, du temps et des ressources disponibles.

Compétence 2. - Découvrir les besoins, argumenter et convaincre pour vendre :

- établir un contact et un climat de confiance ;
- mener une découverte des besoins du client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente ;

- adapter son registre relationnel aux caractéristiques de chaque client ;
- positionner le client dans la typologie clients de l'entreprise ;
- cibler l'offre de produits et de services correspondant aux besoins du client ;
- argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des composantes de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections ;
- valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services ;
- conclure l'entretien en valorisant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client ;
- établir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client.

Compétence 3. - Définir et développer le positionnement commercial des produits de l'entreprise dans un espace de vente :

- évaluer le potentiel commercial d'un espace de vente à partir d'une analyse de sa zone de chalandise et de son positionnement sur son marché ;
- sélectionner la gamme, l'assortiment et l'implantation adaptés à un espace de vente en tenant compte de son potentiel commercial ;
- négocier avec un client ou une enseigne un budget annuel ou un contrat en veillant à mettre en valeur les avantages concurrentiels de l'entreprise ;
- analyser les résultats commerciaux et la rentabilité d'un espace de vente ou d'un rayon ;
- définir des actions permettant d'optimiser les résultats commerciaux et la rentabilité d'un rayon ou d'un espace de vente ;
- négocier une offre commerciale dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise, les conditions commerciales de l'offre (délais, modes de livraison, volumes...) en face à face client en veillant à préserver la marge de l'entreprise.

Compétence 4. - Animer la relation commerciale en se positionnant comme un partenaire du client :

- obtenir un rendez-vous et relancer ses clients ou prospects par téléphone ;
- définir les objectifs prioritaires d'une visite en tenant compte des caractéristiques et de l'activité du client et des actions commerciales à promouvoir ;
- identifier les interlocuteurs clés au sein d'un espace de vente ou d'une enseigne ;
- présenter et mettre en valeur les nouvelles collections en avant-saison et les actions promotionnelles en cours en tenant compte des centres d'intérêt du client ;
- conseiller les clients sur les actions à conduire pour optimiser les résultats de l'espace de vente ou du rayon ;
- communiquer avec le client et l'équipe de merchandisers en vue d'assurer la qualité des services offerts et d'assurer le développement commercial de l'espace de vente ou du rayon sur le long terme.

Compétence 5. - Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale :

- recevoir et écouter une réclamation ;
- annoncer à un client un dépassement de son encours et négocier une solution adaptée ;
- identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier ;
- identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige ;
- apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation de la compétence 1

Informations recueillies sur l'environnement commercial et l'activité commerciale

Capacité à utiliser diverses sources d'informations, à vérifier la fiabilité des informations recueillies, à actualiser régulièrement ses informations, à se documenter sur les offres de la concurrence...

Exploitation des informations collectées sur l'environnement commercial

Capacité à synthétiser, à analyser et à problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de son environnement commercial, à évaluer de manière pertinente la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur le secteur.

Exploitation des informations collectées sur l'activité commerciale

Capacité à synthétiser, à analyser et à problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de ses performances commerciales et de l'efficacité de ses visites, à utiliser les indicateurs de performance et les outils d'analyse de l'activité commerciale mis à disposition par l'entreprise, notamment les indicateurs de performance liés à la gestion de son secteur, à mesurer et expliquer les écarts avec les objectifs commerciaux, à rédiger un rapport d'activité clair et cohérent.

Proposition d'organisation de l'activité commerciale

Capacité à proposer une organisation de l'activité commerciale cohérente avec l'analyse des résultats et de l'environnement, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans les propositions formulées ainsi que le potentiel de chaque client, à rechercher une optimisation du temps passé en visite client, à établir des priorités de visite claires et cohérentes, à s'organiser au quotidien en fonction de ces objectifs et priorités tout en optimisant son temps et son matériel professionnel.

Utilisation du système de GRC

Capacité à exploiter le système de GRC de l'entreprise en vue de l'analyse de son secteur ou de sa performance commerciale et à renseigner de manière adaptée le fichier clients.

Critères d'évaluation de la compétence 2

Relation établie avec le client

Capacité à établir rapidement une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à adapter sa communication avec le client en vue de répondre à ses attentes, à sa personnalité et à son profil, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.

Démarche de découverte et d'analyse des besoins

Capacité à mener un questionnaire adapté auprès d'un nouveau client pour découvrir ses besoins et son organisation, à identifier les ressorts de motivation du client, à identifier l'évolution des besoins ou de l'organisation d'un client habituel, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une offre adaptée.

Structuration de l'entretien de vente

Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client ou du prospect, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à la réajuster en fonction des signes d'attention perçus, à conclure de manière adaptée et positive.

Critères d'évaluation de la compétence 3

Evaluation du potentiel commercial

Capacité à identifier les spécificités économiques et commerciales de la zone de chalandise du client, à analyser le contexte concurrentiel du client, à identifier l'implantation des principaux fournisseurs sur la zone de chalandise, à analyser les forces et faiblesses du rayon ou de l'espace de vente par rapport à la concurrence.

Conseil en matière de choix de gamme et d'implantation

Capacité à sélectionner une gamme et un assortiment cohérents avec l'analyse du potentiel commercial, à analyser et à segmenter l'offre de produits par marque, usage et volume, à tenir compte de la présentation horizontale, de la présentation verticale et de la rotation des produits pour définir leur place dans l'implantation du rayon ou de l'espace de vente, à développer un rythme et une dynamique dans la présentation, les couleurs et contrastes.

Suivi de la rentabilité d'un rayon ou d'un espace de vente

Capacité à identifier les facteurs ayant un impact sur la rentabilité du rayon ou de l'espace de vente, à analyser les indicateurs économiques du rayon, à identifier les postes à améliorer (chiffre d'affaires, frais, stock, démarque, productivité), à proposer des actions correctives cohérentes avec l'analyse des postes à améliorer.

Offre commerciale

Capacité à concevoir une offre commerciale correspondant aux besoins et au profil du client, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans le chiffrage de l'offre, à chiffrer l'offre avec justesse (prix pratiqués, remises éventuelles), à prendre en compte les contraintes liées au fonctionnement de l'entreprise (délais de traitement de commande, de livraison...), à calculer et à maîtriser la marge.

Négociation commerciale

Capacité à conduire la négociation commerciale, à mettre en valeur les conditions particulières de vente de l'entreprise et ses avantages concurrentiels, à proposer systématiquement une contrepartie à un avantage accordé lors de la négociation, à défendre sa marge devant le client.

Critères d'évaluation de la compétence 4

Prise de contact, relances et relations clients et prospects

Capacité à utiliser efficacement le téléphone pour assurer un suivi de la relation client et obtenir des rendez-vous ou relancer des clients ou des prospects.

Analyse des caractéristiques et de l'activité du client

Capacité à traiter et à synthétiser des informations de différentes sources sur l'historique client, le secteur d'activité du client, à s'informer sur les projets des clients lors des visites, à identifier les acteurs clés du circuit décisionnel (décideurs, prescripteurs, payeurs...), à identifier les leviers d'influence chez un client, à collaborer avec les autres services de l'entreprise pour échanger des informations sur les clients...

Préparation et suivi des visites

Capacité à définir des objectifs réalistes pour chaque visite en tenant compte des caractéristiques du client et des actions commerciales en cours, à identifier les informations clés à rechercher avant chaque visite, à synthétiser et à capitaliser les résultats de chaque entretien, à définir des objectifs pour la visite suivante.

Présentation des collections et des actions promotionnelles

Capacité à mettre en valeur les avantages des collections et les actions promotionnelles en partant des besoins du client, à utiliser efficacement les outils d'aide à la vente, à utiliser des techniques permettant de susciter et de maintenir l'attention du client lors des visites, à conserver la maîtrise de l'entretien avec le client (le vendeur suit ses objectifs et non ceux du client).

Communication et conseil client

Capacité à prendre en compte le positionnement de son interlocuteur, à adapter son comportement et son intervention à différents types d'interlocuteurs, à identifier les limites de son intervention en tant que conseil.

Suivi de la qualité du service offert

Capacité à suivre l'activité de l'équipe de merchandisers, à transmettre des consignes claires, à identifier les actions correctives à mettre en œuvre pour améliorer le service offert au client.

Critères d'évaluation de la compétence 5

Gestion de la relation client

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un dépassement d'encours.

Processus de traitement d'une réclamation client

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.

Echange des informations au sein de l'équipe

Capacité à identifier la ou les personnes compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées.

Modalités d'évaluation des compétences pour l'accès au CQP par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience

Compétence	Evaluation des compétences
1	Présentation par le candidat de l'analyse de son environnement et de l'analyse de ses performances commerciales + entretien avec le candidat sur les éléments présentés
2	Observation en situation professionnelle de visite client ou prospect (deux ou trois entretiens) portant de préférence sur des clients et prospects présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
3	Etude de cas portant sur l'analyse du dossier d'un client + entretien avec le candidat sur l'étude de cas
4	Observation en situation professionnelle de visite clients (deux ou trois entretiens) portant de préférence sur des clients présentant des caractéristiques différentes + entretien avec le candidat portant sur les activités réalisées
5	Entretien avec le candidat portant sur le traitement de deux situations de réclamations qui se sont présentées au cours de la période écoulée

L'observation portant sur les compétences 2 et 4 est à réaliser simultanément pour les deux compétences.

Avenant n° 1 du 8 juillet 2014 à l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FCJT.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions prévues à l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013. Il modifie les dispositions :

- de l'article 1er « Champ d'application » ;

- de l'article 2 « Application obligatoire du régime de prévoyance pour les employeurs » ;
- de l'article 3 « Définition du personnel couvert » ;
- de l'article 5 « Portabilité des droits de prévoyance » ;
- de l'article 8.3 « Double effet » ;
- de l'article 8.6 « Exclusions » ;
- de l'article 9.3 « Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité » ;
- de l'article 10 « Revalorisation des prestations en cours de service » ;
- de l'article 11.2 « Cotisations afférentes à la couverture des salariés cadres » ;
- de l'article 11.3 « Cotisations afférentes à la couverture des salariés non cadres » ;
- de l'article 15.1 « Commission de contrôle et gestion/ fonctionnement » ;
- de l'annexe II.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er « Champ d'application » est modifié comme suit :

« Le présent avenant s'applique à tous les salariés non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (brochure n° 3148).

Un contrat de garanties collectives lui sera annexé afin d'en préciser le contenu et les modalités d'application. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2 « Application obligatoire du régime de prévoyance » est renommé comme suit : article 2 « Application du régime de prévoyance pour les employeurs ».

L'article 2.1 « Application obligatoire pour les non-cadres » est intégré dans l'article 2 :

« Article 2.1

Application obligatoire pour les non-cadres

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'effet du présent avenant, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (FCJT) ont l'obligation d'appliquer les dispositions du présent régime pour le compte de leurs salariés non cadres. Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs mentionnés à l'article 12.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et pourront s'affilier à compter du 1er janvier 2014 au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) doivent appliquer le présent accord, le cas échéant auprès des organismes assureurs recommandés, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent avenant.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié. »

L'article 2.2 « Application facultative pour les cadres » est intégré à l'article 2 :

« Article 2.2

Application facultative pour les cadres

Les employeurs ont la possibilité de faire bénéficier leurs salariés cadres des garanties du régime afin notamment de remplir leur obligation de prévoyance issue de la convention collective nationale du 14 mars 1947. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 3 « Définition du personnel couvert » est modifié comme suit :

« Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance les salariés non cadres et, au choix des entreprises mentionnées à l'article 1er, les salariés cadres.

On entend par non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par cadres le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 5 « Portabilité des droits de prévoyance » est modifié comme suit :

« Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage, pourront continuer à bénéficier de manière temporaire de la couverture de prévoyance instituée par le présent avenant.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant en date du 18 mai 2009.

Ce système de portabilité est cofinancé par l'ancien salarié et son ancien employeur selon les mêmes quotes-parts que celles appliquées aux salariés sous contrat de travail.

En ce qui concerne les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, le cumul des prestations (indemnités journalières, pensions et rentes) servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en œuvre dans le cadre du présent avenant sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période. »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 8.3 « Double effet » est modifié comme suit :

« En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il est versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Ce capital est attribué par parts égales entre les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à charge de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au moment du décès de ce dernier.

Les notions de conjoint, de partenaire lié par un Pacs et de concubin sont définies à l'article 6. »

Article 6

En vigueur étendu

L'article 8.6 « Exclusions » est modifié comme suit :

« Ne sont pas couverts, dans le cadre du présent accord, les décès résultant :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que, par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- du meurtre du salarié par le bénéficiaire.

Ne donnent pas lieu au doublement accidentel les décès ou IAD accidentels résultant :

- directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes ;
- du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ;
- d'un vol effectué à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne non pourvue d'un brevet de pilote valable pour l'appareil utilisé ;
- de la pratique du parachutisme, du parachutisme ascensionnel ou du parapente, pilotage d'un appareil ultraléger motorisé (ULM) et de tout appareil non homologué ;
- de la pratique de sports qui ne disposent pas d'une fédération sportive et, donc, ne sont pas reconnus par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;
- de la participation à des compétitions, démonstrations, acrobaties ou tentatives de records pratiquées avec des engins à moteur ;
- de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le code de la route ;
- de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescription médicale ;
- d'un accident survenu alors que le salarié n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Ne sont pas couvertes, dans le cadre du présent accord, les garanties en cas d'arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle) résultant :

- des conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- des conséquences de la désintégration du noyau atomique ;
- des conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que, par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant. »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 9.3 « Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité » est modifié comme suit :

« Les garanties décès, telles que définies à l'article 8 ci-dessus, sont maintenues, y compris en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de l'organisme assureur.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties ' décès ' s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié, à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 7.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme assureur. »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 10 « Revalorisation des prestations en cours de service » est modifié comme suit :

« Ces revalorisations cessent en cas de changement d'organisme assureur. Dans ce cas, les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par l'employeur avec cet organisme.

L'employeur devra organiser auprès du nouvel organisme assureur les revalorisations des prestations en cours de service. »

Article 9

En vigueur étendu

L'article 11.2 « Cotisations afférentes à la couverture des salariés cadres » est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation est fixé à 1,50 % tranche A à la charge exclusive de l'employeur.

Ce taux intègre la cotisation de 0,15 % TA affectée à la couverture de la garantie rente éducation. »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 11.3 « Cotisations afférentes à la couverture des salariés non cadres » est modifié comme suit :

« Les cotisations sont financées à hauteur de 50 % par les employeurs et de 50 % par les salariés.

Le taux de cotisation est fixé à 0,54 % tranche A, soit 0,27 % pour chacune des parties.

La garantie rente éducation peut être souscrite optionnellement en complément pour les non-cadres moyennant paiement d'une cotisation additionnelle.

Voir les tableaux de cotisations en annexes I et II. »

Article 11

En vigueur étendu

L'article 15.1 « Commission de contrôle et gestion/ fonctionnement » est modifié comme suit :

« Une commission de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La commission est composée de délégués des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux sera assumée, d'une part, par un délégué

désigné par chacune des organisations syndicales de salariés et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention. Chacun de ces délégués pourra se faire assister par un conseiller technique. Les organismes de prévoyance recommandés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations sont révocables à tout moment par leurs organisations respectives. Ils sont renouvelables tous les 2 ans, et les membres sortants peuvent être désignés à nouveau.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins deux fois par an, avant le 15 octobre, et, à la demande d'une des parties signataires de la convention, dans les 45 jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

La commission est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Les frais inhérents à ces réunions (déplacements, hébergement, repas ...) seront pris en charge par la commission de contrôle et de gestion constituée sous forme d'association, conformément aux conditions fixées ci-dessous et après remise des justificatifs originaux : billet aller-retour SNCF en seconde classe ou avion au-delà de 500 km ; lorsque la durée du déplacement aller-retour dépasse 5 heures, prise en charge des frais de repas dans la limite d'un repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 30 fois le minimum garanti.

Pour ce faire, la commission bénéficie d'un financement à concurrence de 1 % du montant des cotisations brutes encaissées impacté sur le compte de résultats du régime. »

Article 12

En vigueur étendu

L'annexe II est modifiée comme suit :

(En pourcentage.)

Prestation	Garantie	Régime conventionnel TA
Garanties décès et IAD :		0,68
Célibataire, divorcé, veuf	300	
Marié, pacsé, concubin	350	
Rente éducation	15	
Double effet	100	0,01
Décès accidentel	100	0,13
Frais d'obsèques (salarié, conjoint ou enfant à charge)	200 % PMSS	0,06
Incapacité (sous déduction des IJ sécurité sociale) en relais et complément des obligations employeur ou franchise fixe : 90 jours (*)	80	0,33
Invalidité (sous déduction des IJ sécurité sociale)		0,29
1re catégorie	54	
2e et 3e catégorie	90	
33 % < IPP < 66 %	R x 3n/2	
IPP supérieure à 66 %	90	
Total		1,50
(*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire.		

Date d'application

Article 13

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 8 juillet 2014.

Extension. - Publicité

Article 14

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. (1)

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

(1) Le premier alinéa de l'article 14 de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 9 janvier 2015 - art. 1)

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 15

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation. (1)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 15 de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 est étendu sous réserve que, conformément à l'application combinée des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, une nouvelle négociation ne puisse s'engager qu'à l'issue du préavis de trois mois suivant la notification de la dénonciation aux autres signataires de l'accord.

(ARRÊTÉ du 9 janvier 2015 - art. 1)

Avenant n° 2 du 22 octobre 2015 à l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	FCJT.

Signataires	
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mise en conformité de l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 modifié relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives de salariés ont décidé de modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés relevant du champ d'application de l'article 1er de l'avenant n° 15 à la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet précité.

En conséquence, ledit avenant n° 15 du 16 décembre 2013 est modifié comme suit.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité est définie à l'article 1er modifié de l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 à la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (brochure n° 3148).

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions concernant la portabilité des droits de prévoyance instaurées par l'avenant n° 15 modifié en date du 16 décembre 2013 précité sont remplacées comme suit :

« Article 5

Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les dispositions ci-après prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

b) Mise en œuvre de la portabilité

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail et celles prévues aux articles 36 et 37 de la présente convention collective ne sont pas prises en charge par la portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c) Durée du maintien de l'affiliation

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

Ce dernier bénéficie du maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du régime d'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de maintien de couverture.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire de référence défini pour chaque garantie précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire de travail, elles sont limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e) Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er juin 2015.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 du code du travail et L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 28 janvier 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	FCJT.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il a pour objet de rappeler les principales nouvelles dispositions issues de l'accord du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 et de les améliorer.

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des PME-TPE constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent avenant.

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés embauchés, en particulier, les moins qualifiés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...);
- renforcer les formations en gestion informatique et en merchandising ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle.

Chapitre Ier Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Choix de l'observatoire

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de bénéficier d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi, les qualifications et les compétences, s'appuient sur les travaux de l'observatoire des métiers existant au sein de l'OPCA Intergros.

Comité de pilotage de la branche

Article 2

En vigueur étendu

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

Elle est, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc. Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP peuvent décider d'inviter le responsable de l'observatoire aux réunions de la commission.

Chapitre II Contributions

Entreprises employant 10 salariés et plus

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015 et conformément à l'article L. 6331-9 du code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent d'une contribution unique dédiée au financement de la formation professionnelle d'un montant égal à 1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises du commerce de gros et du commerce international, par accord du 19 janvier 1995.

Les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent auprès d'Intergros d'une obligation conventionnelle unique.

La contribution conventionnelle unique est gérée par Intergros conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail et selon les modalités suivantes :

- calculée sur la masse salariale de l'année N, elle est obligatoirement versée avant le 1er mars de l'année N + 1 ;
- elle est mutualisée au sein d'une section financière dédiée d'Intergros ;
- elle est affectée à la prise en charge des dépenses de l'entreprise en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Entreprises de 10 à moins de 50 salariés

- contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
 - 0,15 % au sein de la section « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSP) ;
 - 0,15 % au sein de la section « Congé individuel de formation (CIF) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSP) ;
 - 0,2 % au sein de la section « Compte personnel de formation (CPF) » ;
 - 0,3 % au sein de la section « Professionnalisation » ;
 - 0,2 % au sein de la sous-section « Plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

- contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
 - 0,2 % au sein de la section « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSP) ;
 - 0,2 % au sein de la section « Congé individuel de formation (CIF) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSP) ;
 - 0,2 % au sein de la section « Compte personnel de formation (CPF) »,
 - 0,3 % au sein de la section « Professionnalisation »,
 - 0,1 % au sein de la sous-section « Plan de formation des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Entreprises de 300 salariés et plus

- contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
 - 0,2 % au sein de la section « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSP) ;
 - 0,2 % au sein de la section « Congé individuel de formation (CIF) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSP) ;
 - 0,2 % au sein de la section « Compte personnel de formation (CPF) » ;
 - 0,4 % au sein de la section « Professionnalisation ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Entreprises employant moins de 10 salariés

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015 et conformément à l'article L. 6331-2 du code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés s'acquittent d'une contribution unique dédiée au financement de la formation professionnelle d'un montant égal à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises du commerce de gros et du commerce international, par accord du 19 janvier 1995.

Les entreprises de moins de 10 salariés ne s'acquitteront pas auprès d'Intergros d'une obligation conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

La contribution conventionnelle est gérée par Intergros conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail et selon les modalités suivantes :

- calculée sur la masse salariale de l'année N, elle est obligatoirement versée avant le 1er mars de l'année N + 1 ;
- elle est mutualisée au sein d'une section financière dédiée d'Intergros ;
- elle est affectée à la prise en charge des dépenses de l'entreprise en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Intergros est le seul organisme habilité à collecter et à gérer la contribution unique et la contribution conventionnelle complémentaire mentionnées ci-dessus.

Ces contributions sont mutualisées et gérées par Intergros dans les sections financières prévues par le code du travail :

- contribution unique (0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
 - 0,15 % au sein de la section « Professionnalisation »,
 - 0,4 % au sein de la sous-section « Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

Dispositions diverses

Article 3

En vigueur étendu

La contribution unique et la contribution conventionnelle complémentaire doivent être versées à Intergros avant le 1er mars qui suit l'année de référence.

À cette même échéance, les entreprises quel que soit leur effectif, versent auprès d'Intergros la contribution dédiée au financement du congé individuel de formation des salariés en contrat à durée déterminée (CIF-CDD), d'un montant égal à 1 % des salaires versés aux personnes titulaires d'un contrat à durée déterminée. Intergros assure le reversement de cette contribution aux Fongecif, par l'intermédiaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

Chapitre III Contrat de professionnalisation

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Toute action, en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation, est vivement encouragée.

Objet du contrat

Article 2

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Durée du contrat et des actions de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que la durée des contrats à durée déterminée ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- les bénéficiaires des minima sociaux ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- les actions visant des diplômes et autres certifications inscrites au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP).

Légalement, la durée de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée (1). Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le référentiel de formation l'exige pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaire d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- les contrats qui visent des formations diplômantes.

(1) La première phrase du troisième alinéa de l'article 3 du chapitre III est étendue sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6325-13 du code du travail.

(Arrêté du 22 juillet 2016 - art. 1)

Rémunération des salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les rémunérations accordées aux salariés sont les suivantes :

Salarié en contrat de professionnalisation non titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Age	1re année	2e année
Moins de 21 ans	55 % (1)	60 % (1)
21 à moins de 26 ans	70 % (1)	75 % (1)
26 ans et plus	100 % (2)	100 % (2)
Salarié en contrat de professionnalisation titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Moins de 21 ans	65 % (1)	70 % (1)
21 à moins de 26 ans	80 % (1)	85 % (1)
26 ans et plus	100 % (2)	100 % (2)

(1) Pourcentage du Smic.
(2) 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale sans être inférieure au Smic.

Conditions d'emploi et renouvellement du contrat

Article 5

En vigueur étendu

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Chapitre IV Période de professionnalisation

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

La période de professionnalisation vise à favoriser notamment l'élargissement et l'acquisition de qualifications et de compétences, afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Cette période de professionnalisation peut être mise en place à l'initiative, soit de l'employeur, soit du salarié avec l'accord de l'employeur.

Les actions de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un

Objet de la période de professionnalisation

Article 2

En vigueur étendu

La période de professionnalisation a pour objet :

- soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi) de la branche ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015.
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, visé au chapitre VII du présent accord, selon les règles définies par Intergros.

Durée et le contenu de la période de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

Cette durée est également encadrée par les critères de durée minimale fixés par l'article D. 6324-1 du code du travail : 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation visé au chapitre X du présent accord ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

Dans le cadre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de formation, d'actions d'évaluation, d'un bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement.

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche, dans la limite des fonds disponibles, sur une base forfaitaire et dans la limite de 1 200 heures de formation. Cette limite ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation permettant l'acquisition d'une certification (diplômes, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CPNEFP de la branche) dans la limite de 24 mois, en fonction de la qualification préparée.

Les modalités de financement par l'OPCA de la branche sont définies ci-après.

Financement de la période de professionnalisation par Intergros

Article 4

En vigueur étendu

Les coûts de formation de la période de professionnalisation sont pris en charge par Intergros sur la base d'un forfait horaire qui peut faire l'objet d'une modulation et d'un plafonnement par le conseil d'administration en fonction des équilibres financiers de l'OPCA.

Ce montant forfaitaire peut faire l'objet d'une modulation proposée par la CPNEFP.

Cette prise en charge couvre :

- en premier lieu, les coûts pédagogiques, que la formation soit dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise ;
- en second lieu, les salaires et charges du bénéficiaire de la période de professionnalisation.

Rémunération du salarié

Article 5

En vigueur étendu

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation visé au chapitre VII du présent accord, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application du chapitre VI du présent accord.

L'accord entre le salarié et l'employeur définit les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail qui peuvent, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation visé au chapitre VII du présent accord.

Chapitre V Tutorat

En vigueur étendu

Un tuteur est obligatoirement désigné afin d'encadrer les salariés en contrat de professionnalisation.

Cette désignation est possible pour l'encadrement des salariés en période de professionnalisation.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat et doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut pas suivre simultanément plus de deux salariés en formation.

Le tuteur, qui doit être informé des conditions de formation du salarié et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison et la coordination avec les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Dans toutes les entreprises de la branche afin d'assurer cette mission, le tuteur bénéficiera d'une journée de formation sur la base d'un référentiel défini par la CPNEFP de la branche.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il puisse pour autant être pénalisé dans sa rémunération individuelle et collective tant fixe que variable.

Le tuteur d'un salarié en période de professionnalisation devra, tous les 2 ans, suivre une formation spécifique au tutorat afin de mettre à jour ses connaissances et ses méthodes d'accompagnement, suivant les règles de financement définies dans le cadre de l'avis de la CPNEFP du 6 juillet 2010.

L'accès à la fonction tutorale sera donné en priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Chapitre VI Plan de formation de l'entreprise

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer, chaque année, un programme pluriannuel de formation.

Il existe deux types d'actions :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
2. Les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences et qui doivent participer à l'évolution de la qualification des salariés.

Ces actions de développement des compétences peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait, dans les conditions prévues aux articles L. 6321-6 et suivants du code du travail. Dans le cadre des actions de développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait les évaluations prévues. En application des dispositions de l'article L. 6321-8, les engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Chapitre VII Compte personnel de formation

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est destiné à favoriser le développement de l'accès à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Les organisations signataires soulignent l'intérêt qu'ils attachent à ce dispositif et entendent organiser l'accès des salariés de la branche au CPF, dans les conditions suivantes :

Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Article 1er

En vigueur étendu

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

Actions de formation éligibles

Article 2

En vigueur étendu

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :

- actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;

- actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail :

- la liste établie par la CPNEFP de la branche ;

- la liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;

- la liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

Mise en œuvre du CPF

Article 3

En vigueur étendu

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Le salarié peut mobiliser son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Les heures de formation peuvent être suivies pendant, mais aussi en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par l'article R. 6323-4 du code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte mis en œuvre au titre du chapitre X du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 4 mois à compter de la demande du salarié.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation (moncompteformation.gouv.fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

Financement

Article 4

En vigueur étendu

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

Période transitoire

Article 5

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation entre en vigueur le 1er janvier 2015.

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Chapitre VIII Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). (1)

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) visé au chapitre VII du présent accord.

Elle peut également être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation visé au chapitre VI du présent accord, ou des périodes de professionnalisation, visées au chapitre IV.

(1) Le premier alinéa du chapitre VIII est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 22 juillet 2016 - art. 1)

Chapitre IX Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif

En vigueur étendu

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Pour ce faire, le support de l'entretien lui sera remis au moins 7 jours ouvrables avant la tenue de celui-ci.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 10 jours avant sa tenue ;
- les salariés sont informés, au cours de l'entretien, de la possibilité de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle visé au chapitre XI du présent accord et des différents dispositifs mobilisables ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sont formalisées sur un document où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles.

Pour les entreprises qui réalisent par ailleurs des entretiens d'évaluation, l'entretien professionnel devra être effectué de manière distincte et sur un support différent, tel que défini ci-dessus.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées (100 heures ou 130 heures) multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 € par heure).

Chapitre X Conseil en évolution professionnelle

En vigueur étendu

Tout salarié peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle du conseil en évolution professionnelle (CEP) mentionné à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Chapitre XI Bilan de compétences

En vigueur étendu

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation visé au chapitre VI du présent accord.

Chapitre XII Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Chapitre XIII Portée du présent accord

En vigueur étendu

Nul accord de quelque niveau ou nature que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Chapitre XIV Dispositions finales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (idcc 3148) du 13 mars 1969.

Textes annulés et remplacés

Article 2

En vigueur étendu

Sont annulés et remplacés par le présent accord, à compter de son entrée en application, l'accord du 12 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'avenant du 15 juin 2011, relatif aux périodes de professionnalisation.

Durée. - Notification. - Publicité. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé selon les modalités prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Demande d'extension en sera faite.

Entrée en application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord s'appliquera à compter du 1er février 2016.

Accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	La FCJT,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet se sont réunis afin d'élaborer et de négocier un accord instituant au 1er janvier 2016 un régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé pour les salariés de la branche.

Les partenaires sociaux ont voulu :

- assurer aux salariés un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ;
- organiser l'accès à un dispositif d'assurance, à un coût avantageux, à l'ensemble des entreprises de la branche, en particulier les plus petites d'entre elles ;
- permettre la mutualisation des risques auprès d'un organisme d'assurance recommandé au terme d'une procédure transparente de consultation et de mise en concurrence de différents opérateurs d'assurance. A cet effet, les partenaires sociaux ont procédé à un appel d'offres auprès d'organismes d'assurance sur la base d'un cahier des charges établi paritairement.

En tout état de cause, au-delà de ce régime obligatoire, les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires optionnels et/ou surcomplémentaires dont les garanties s'ajouteraient à celles prévues par le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le régime collectif et obligatoire de complémentaire santé mis en place dans la branche par le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500).

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de mettre en place, au 1er janvier 2016, au profit de leurs salariés, la couverture complémentaire conventionnelle de frais de santé prévue par le présent accord.

Les entreprises ayant mis en place un régime de couverture complémentaire de frais de santé obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord mais dont les garanties assurées ne couvrent pas à un niveau équivalent ou supérieur les garanties du régime définies dans le présent accord devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 1er janvier 2017.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties visées à l'article 6.2 du présent accord est ouvert au profit de l'ensemble des salariés et des anciens salariés « dit loi Evin », des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée, quelle que soit leur catégorie professionnelle et sans condition d'ancienneté.

A ce stade, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les mandataires sociaux ne sont pas automatiquement bénéficiaires, en application du présent accord, du régime de couverture complémentaire de frais de santé. Ainsi, les employeurs devront veiller à mettre en œuvre les procédures adéquates de droit des sociétés, afin qu'ils puissent bénéficier, au besoin, de ce dispositif.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel est obligatoire, sous réserve des cas de dispense définis à l'article 4 du présent accord.

Les ayants droit du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié. La cotisation des ayants droit est à la charge exclusive des salariés.

Dispenses d'affiliation

Article 4

En vigueur étendu

Peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée bénéficiaires d'un contrat de travail au moins égal à 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée de moins de 12 mois ou sous contrat de mission, sans aucune condition particulière ;
- les apprentis et salariés à temps partiel dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiant d'un contrat individuel frais de santé à la date de mise en place ou d'embauche, si celle-ci est postérieure, peuvent être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance annuelle de leur contrat individuel ;
- les salariés bénéficiaires d'un autre régime collectif de complémentaire santé conforme à ceux fixés par arrêté ministériel du 26 mars 2012, y compris en qualité d'ayant droit (à condition que ce soit à titre obligatoire), peuvent demander, par écrit, à être dispensés d'affiliation au régime de santé, sous réserve de justifier chaque année de cette couverture obligatoire ;
- les salariés à employeurs multiples qui bénéficient déjà par ailleurs pour les mêmes risques d'une couverture collective obligatoire instaurée par leur employeur. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année.

En aucun cas une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. A défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1er et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1er janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le premier jour du mois suivant la demande.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale s'agissant des moments auxquels peuvent s'effectuer les demandes de dispense. (Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Organisme recommandé par la branche

Article 5

En vigueur étendu

A l'issue de la procédure réglementaire d'appel d'offres suivie, après la publication en date du 17 juillet 2015, de l'avis d'appel public à la concurrence y afférent, les partenaires sociaux choisissent de recommander, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer le régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé prévu par le présent accord, l'organisme d'assurance suivant : AG2R Réunica Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale.

La recommandation s'applique pour une durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2016.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. A cette fin, ils se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Financement du régime et garanties versées aux bénéficiaires

Article 6

En vigueur étendu

Le régime collectif et obligatoire de branche frais de santé obligatoire comprend un seul niveau de garanties.

6.1. Cotisation :

Régime collectif CCN à adhésion obligatoire pour le salarié uniquement
Personnel actif

	Régime général	Régime local Alsace-Moselle
	Taux en % du PMSS	
Cotisation salarié obligatoire	1,25 %	0,73 %
Cotisation conjoint facultative	1,39 %	0,81 %
Cotisation enfant facultative (avec gratuité à compter du 3e)	0,81 %	0,49 %

Catégorie loi Evin

	Régime général	Régime local Alsace-Moselle
	Taux en % du PMSS	
Cotisation ancien salarié	1,71 %	1,00 %

	Régime général	Régime local Alsace-Moselle
	Taux en % du PMSS	
Cotisation conjoint facultative	1,71 %	1,00 %
Cotisation enfant facultative (avec gratuité à compter du 3e)	0,81 %	0,49 %

b) Répartition

La cotisation salarié obligatoire ci-dessus est répartie entre l'entreprise adhérente et le salarié participant selon les taux suivants : 50 % pour l'entreprise et 50 % pour le salarié, la quote-part salariale étant retenue mensuellement par prélèvement sur la rémunération brute du salarié et figurant sur le bulletin de paie. Les cotisations conjoint et enfant facultatives sont à la charge exclusive du salarié.

c) Révision

Le taux de cotisation salarié obligatoire total prévu au a est fixé pour une durée de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Il pourra toutefois être réévalué au vu de l'évolution de l'environnement législatif ou réglementaire.

A l'issue de cette période de 2 années, un autre montant pourra être fixé par la commission paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

Les taux de cotisation conjoint, enfant et loi Evin facultatifs sont quant à eux révisables tous les ans à compter de l'entrée en vigueur du présent régime.

Conformément au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié sont réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

6.2. Garanties :

Le niveau des prestations respecte a minima le niveau des garanties instauré par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et les contraintes du « contrat responsable » instaurées par les dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 (annexe I).

6.3. Ayants droit des assurés :

Dans le cas de la mise en place du régime obligatoire pour les salariés, la couverture sera étendue facultativement au profit de :

- son conjoint ;

- son concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou non avec le participant. Cette affiliation est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le concubin est lié par un Pacs avec le participant, une attestation de moins de 3 mois établissant leur engagement dans les liens d'un Pacs délivrée par le greffe du tribunal d'instance.

Dans le cas où le concubin n'est pas lié au participant par un Pacs et n'est pas ayant droit du participant au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de concubinage : attestation délivrée par la mairie, photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants communs ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux deux noms ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

Les enfants à charge répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du participant ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation de la sécurité sociale et, par extension :

- les enfants de moins de 26 ans à charge du participant au sens de la législation fiscale, à savoir :

- les enfants du participant, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- les enfants du participant auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;

- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :

- pris en compte dans le calcul du quotient familial ;

- ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Dans le cadre de la structure de cotisations « adulte/ enfant », à compter de 26 ans, les enfants infirmes sont toujours considérés à charge ; cependant, ils sont redevables d'une cotisation « adulte » ;

- toute personne à charge du participant, au sens des assurances sociales.

6.4. Garanties en cas de suspension du contrat de travail :

6.4.1. Suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération par l'employeur ou par un organisme assureur

Dans le cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, si celui-ci souhaite conserver cette couverture, à condition qu'il règle directement à l'organisme assureur par prélèvement automatique sur son compte bancaire l'intégralité des cotisations (part patronale + part salariale).

6.4.2. En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de rémunération par l'employeur ou par un organisme assureur

Dans le cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisation à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

Portabilité de la complémentaire santé

Article 7

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa ;
7. Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Maintien des garanties

Article 8

En vigueur étendu

Le régime frais de santé propose, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin » :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité et d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit de l'assuré décédé pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès.

Action sociale de la branche. - Solidarité. - Prévention santé

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord instaure un régime frais de santé collectif et obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Conformément aux dispositions réglementaires, 2 % des cotisations sont alloués au financement d'actions de prévention de santé et aux prestations d'action sociale des salariés de la branche. Afin d'accompagner les salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et de déployer un dispositif de prévention des risques, un fonds collectif est institué.

Ce fonds social est géré par l'organisme recommandé par la branche selon l'article 5 du présent accord. Le fonds social est dédié aux seuls salariés cotisant auprès de l'organisme recommandé.

Le déploiement du haut degré de solidarité par l'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire est programmé dans la limite des sommes versées dans le fonds social et disponibles.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé.

(1) Article étendu sous réserve de l'interprétation selon laquelle les entreprises qui n'adhèrent pas à (ou aux) organismes recommandés n'ont pas à financer le fonds de solidarité de la branche dont les prestations sont accessibles aux salariés des seules entreprises ayant choisi un assureur recommandé, étant entendu que les entreprises n'adhérant pas à un organisme recommandé sont tenues d'affecter 2% des primes qu'elles versent au financement des prestations relevant du haut degré de solidarité.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Accompagnement des entreprises et des salariés

Article 10

En vigueur étendu

Notice d'information individuelle : l'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la complémentaire santé ainsi que tout nouvel embauché. A cette fin, il leur remettra une notice d'information détaillée résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application. De la même manière, les salariés sont tenus informés par leur employeur de toute évolution future des garanties et des cotisations.

Evolution des garanties et cotisations du régime

Article 11

En vigueur étendu

A tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession par la branche. La cotisation pourra être révisée dans le cadre du suivi prévu à l'article 12 du présent accord et devra faire l'objet d'un avenant négocié en commission paritaire nationale.

Suivi

Article 12

En vigueur étendu

L'organisme assureur recommandé communique au minimum semestriellement et à la demande de la commission les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport, est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs.

Il fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre, assorti d'un bilan financier annexé au rapport, prévu au premier alinéa de l'article, ainsi qu'un bilan du fonds social et des sommes allouées à ce titre.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes devant la commission nationale paritaire par l'organisme d'assurance, les garanties et/ ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié paritairement.

Modalités de révision. - Dénonciation

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Durée. - Entrée en vigueur

Article 14

En vigueur étendu

L'accord entre en vigueur le 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Dépôt

Article 15

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Extension

Article 16

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe I

En vigueur non étendu

Garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020

Les niveaux de garanties s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale et/ ou d'éventuels autres organismes complémentaires. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccl/pdf/2020/0014/boc_20200014_0000_0013.pdf

Prévention

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccl/pdf/2020/0014/boc_20200014_0000_0013.pdf

Avenant n° 16 du 15 décembre 2017 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	FCJT,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 10 du 28 avril 1992.

Il est ainsi rédigé :

Classification des emplois

Afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis l'entrée en vigueur des précédentes classifications, les parties signataires sont convenues d'adopter les nouvelles dispositions suivantes, instituant une classification des emplois par niveaux, selon les filières suivantes :

- fonctions support et management (administratif) ;
- achat et sourcing ;
- commerce ;
- marketing opérationnel ;
- marketing produits ;
- e-commerce ;
- logistique/gestion des flux ;
- qualité/environnement.

Cette nouvelle classification est caractérisée par sa souplesse et son adaptabilité vis-à-vis de l'introduction des technologies nouvelles et des changements apparaissant dans l'organisation et le contenu du travail.

Elle prend en compte l'expérience professionnelle ou les diplômes dont sont titulaires les salariés, mais dans la mesure où ils correspondent à la spécificité du poste de travail.

Elle prend en compte, également, l'évolution d'un certain nombre d'emplois vers des compétences multiples.

Les emplois de la classification peuvent être occupés indifféremment par des hommes ou des femmes, sans discrimination, quel que soit l'emploi occupé.

Niveau I

Emploi exigeant une formation ou une adaptation au poste de travail, d'où l'exécution de travaux simples immédiatement contrôlables en application de consignes précises.

Niveau II

Emploi nécessitant la pratique encadrée de travaux spécialisés, demandant une formation initiale ou un savoir-faire acquis, dont le résultat est facilement contrôlable (titulaires d'un CAP ou connaissances équivalentes).

Niveau III

Emploi se traduisant par la mise en œuvre d'un savoir-faire et des connaissances impliquant la maîtrise de procédures et la capacité d'initiative nécessaires pour s'adapter aux situations courantes et à l'évolution du métier (brevet pro ou bac pro ou connaissances équivalentes).

Niveau IV

Emploi nécessitant la connaissance des techniques et des méthodes de la profession concourant à la réalisation d'un objectif spécifique (bac professionnel avec expérience ou équivalence).

Niveau V

Emploi nécessitant une expérience ou un diplôme (professionnel ou équivalent) d'une fonction technique spécifique (logistique, administrative, commerciale...). Cet emploi requiert prise d'initiatives, organisation et relations avec son équipe et les autres services.

Niveau VI

Emploi nécessitant la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnels conformément à des directives. Cette mission implique l'organisation, la

formation et, dans la limite de la délégation donnée par l'employeur, l'animation du personnel.

Ou

Emploi correspondant à des missions équivalentes comprenant une responsabilité et une technicité spécialisées sans assumer l'animation de personnel.

Les connaissances ont été acquises :

- soit par formation initiale spécifique ou une formation continue à un niveau égal ou supérieur au BTS (les diplômes sont pris en compte dans la mesure où ils correspondent à l'objet du poste de travail) ;

- soit par expérience professionnelle équivalente.

Cet emploi comporte des travaux, des objectifs devant être atteints par l'utilisation de moyens ou méthodes connus dont le choix et la combinaison exigent un apport de solutions professionnelles.

Niveau VII

Emploi attribué au salarié ayant les compétences du niveau VI échelon 3 et dont la performance est prouvée dans la fonction.

Cadres

Définition Générale :

Emploi nécessitant la participation à la conception des projets de l'entreprise et/ou avec une délégation de direction, avec autonomie et responsabilité.

Emploi qui peut s'exercer seul, en raison de sa haute technicité, ou en encadrant une ou des équipes avec le souci de les associer pleinement aux objectifs poursuivis, et de leur transmettre du savoir-faire à tous les niveaux.

Niveau I

Emploi engageant l'entreprise dans le contexte d'une délégation limitée à son domaine d'activité.

Niveau II

Emploi engageant l'entreprise dans le contexte d'une délégation attachée à ses domaines d'activité.

Niveau III

Emploi nécessitant une délégation pour mettre en œuvre la politique de l'entreprise.

Niveau IV

Emploi de cadre dirigeant nécessitant de recevoir un pouvoir formel de décisions.

Fonctions support et management général (administratif)

Employé niveau I

Employé administratif

Employé exécutant des travaux administratifs courants et simples ou des travaux de saisie.

Agent de maintenance

Effectue le nettoyage courant des locaux et/ou du matériel, ainsi que des réparations et/ou travaux simples.

Employé niveau II

Hôte d'accueil

Employé gérant les appels téléphoniques et assurant dans l'intervalle l'accueil des visiteurs. Peut assurer d'autres travaux administratifs courants.

Aide comptable

Employé capable d'effectuer les opérations comptables selon les directives de son responsable.

Assistant administratif

Assure sous contrôle, le fonctionnement d'un secrétariat courant (prise et frappe du courrier, rédaction du courrier simple à partir de directives précises, classements, dossiers...).

Technicien de maintenance

Effectue la maintenance technique des locaux et/ou du matériel, ou tous types de travaux pour lesquels. Il possède les habilitations, les certifications ou les qualifications nécessaires.

Employé niveau IV

Comptable

Établit et présente les différents éléments du bilan et des comptes d'exploitation et en donne les justifications nécessaires.

Assistant crédit

En charge du recouvrement et des relances clients.

Technicien informatique

Son expérience et ses connaissances dans la maintenance des matériels et logiciels informatiques lui permettent d'être un support aux utilisateurs.

Gestionnaire transports

Organise et optimise le transport des marchandises en faisant appel à des prestataires.

Employé niveau V

Assistant spécialisé

Est rattaché à un chef de service et possède une spécificité métier.

Gestionnaire paie

En charge de la préparation, de la saisie et du contrôle de la paie ainsi que des cotisations sociales.

Agent maîtrise niveau VI

Trésorier

Gère et optimise les flux financiers sous l'autorité du directeur administratif et financier.

Contrôleur de gestion

Construit, met en application et analyse les budgets et les écarts.

Chargé recrutement ou formation

Soutient les opérationnels dans la définition des profils de poste, la sélection des candidats.

Administrateur réseaux

Gère les serveurs et les infrastructures d'un réseau informatique de l'entreprise.

Analyste programmeur/développeur

Expert des langages informatiques ; réalise et met en œuvre des logiciels dans un langage de programmation.

Responsable maintenance/technique/sécurité

Supervise la maintenance du site. Il gère les prestations des fournisseurs extérieurs dans le cadre de sa mission. Il assure le contrôle de toutes les installations liées à la sécurité.

Agent maîtrise niveau VII

Cadre niveau I

Responsable recrutement ou formation

En charge du recensement des besoins de formation, de l'élaboration du plan et de son suivi ainsi que du développement des compétences au regard de la politique de l'entreprise.

En charge de la recherche et de la sélection des candidats.

Juriste d'entreprise

Conseille l'entreprise dans un domaine juridique spécifique.

Chef de projet

Responsable de l'étude, de la mise en place et du suivi de projets.

Cadre niveau II

Responsable administratif et financier/RH/informatique/services généraux.

Responsable d'un service.

Cadre niveau III

Directeur administratif et financier/ressources humaines/DSI

Responsable de ses services au regard de la stratégie de l'entreprise.

Cadre niveau IV

Cadre dirigeant.

Achats et sourcing

Employé niveau II

Assistant achat débutant

Débute dans le métier des achats.

Employé niveau III

Assistant achats

Travaille en soutien aux équipes opérationnelles d'acheteurs pour faciliter la réalisation des différentes étapes qui encadrent le processus achats.

Employé niveau V

Gestionnaire achats/approvisionnement

Planifie, organise et optimise toutes les tâches nécessaires à la passation des commandes. Participe au suivi, à la relance des commandes en cours.

Agent maîtrise niveau VI

Coordinateur sourcing

Déploie et anime un programme de référencement des fournisseurs en collaboration étroite avec les acheteurs et les chefs de produits.

Cadre niveau I

Acheteur/sourceur

Recherche et sélectionne des produits et des fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon des objectifs de coûts délais et qualité.

Chef de produits

Réalise le suivi d'un produit ou d'une gamme de produits de sa conception à sa commercialisation selon la stratégie commerciale de l'entreprise.

Responsable approvisionnement

Analyse les prévisions de vente, ordonnance les achats et/ou pilote les réassorts.

Cadre niveau II

Responsable achats

Identifie les fournisseurs susceptibles de répondre aux besoins de l'entreprise, négocie l'achat de produits et/ou de matières premières et contrôle le respect des engagements pris par les fournisseurs.

Cadre niveau III

Directeurs achats

Définit la stratégie achat pour une typologie de produits ou matières premières (fournisseurs, prix, quantités...) et encadre une équipe.

Commerce

Employé niveau II

Démonstrateur/vendeur/conseiller de vente débutant

Démarre dans la fonction commerce.

Employé niveau III

Promoteur des ventes/merchandiseur

S'assure, sur son périmètre géographique, de l'assortiment et la mise en rayon dans le respect de la politique de merchandising de l'entreprise dans les points de vente, met en œuvre les actions promotionnelles des produits. Est amené à prendre des commandes et promouvoir des opérations commerciales.

Démonstrateur

Informe et conseille le client, effectue la promotion et la vente de produits selon les objectifs commerciaux d'une marque chez un client.

Vendeur/conseiller de vente

Informe et conseille le client, effectue la promotion et la vente de produits selon les objectifs commerciaux d'une ou plusieurs marques.

Assistant ADV

Assure le traitement des commandes des clients, leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion des relations avec les clients.

Employé niveau IV

Vendeur itinérant

Développe un portefeuille de clientèle, établit et entretient la relation commerciale par des visites régulières.

Assistant ADV export

Assure le traitement des commandes des clients, leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion des relations avec les clients. Il maîtrise au moins une langue étrangère.

Employé niveau V

Gestionnaire de flux

Gère et optimise les flux de marchandises et s'assure du bon niveau de stock du portefeuille points de vente qui lui est confié.

Agent maîtrise niveau VI

Visuel merchandiser

Conçoit et réalise l'aménagement des vitrines d'espaces de vente pour valoriser les produits.

Responsable de magasin

Assure la gestion courante du magasin et anime une équipe de vendeurs.

Attaché commercial

Prospecte et vend en clientèle les produits, services et compétences de l'entreprise.

Agent maîtrise niveau VII

Cadre niveau I

Responsable grands comptes

Négocie et suit les grands comptes nationaux, développe les portefeuilles clients.

Développeur d'enseigne/expansion

Participe à la politique d'expansion et de dynamisation d'un réseau de points de vente.

Chef des ventes/responsable de réseaux/responsable commercial

Coordonne une ou plusieurs équipes commerciales ou réseaux de points de vente, organise et suit l'activité de la force de vente.

Responsable/gestionnaire de flux

Coordonne les flux d'acheminement et les stocks de produits des points de vente de l'entreprise. Supervise les gestionnaires de flux.

Responsable ADV/Export

Est responsable d'un service ADV/Export.

Cadre niveau II

Directeur des ventes

Applique la politique commerciale avec son équipe.

Cadre niveau III

Directeur commercial

Définit la politique commerciale et dirige une ou plusieurs équipes de vente.

Marketing opérationnel

Employé niveau III

Assistant(e) marketing

Assiste un responsable ou un service marketing.

Employé niveau IV

Infographiste

Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia.

Employé niveau V

Webmaster/intégrateur

Recherche et définit les concepts créatifs de projets multimédias, supervise la réalisation des projets retenus en cohérence avec la stratégie commerciale.

Graphiste

Conçoit des solutions de communication visuelle, sur plusieurs types de supports.

Photographe

Réalise des prises de vues permettant de valoriser les produits.

Agent maîtrise niveau VI

Social media manager

Rédige les contenus destinés aux réseaux sociaux et les anime.

Chargé de communication

Développe des actions de communication vers des publics variés en cohérence avec la stratégie générale de l'entreprise ou des marques.

Chargé de marketing

Analyse les attentes des clients et l'offre de la concurrence pour assurer au maximum le succès commercial. Met en œuvre les opérations de marketing.

Cadre niveau I

Responsable marketing digital

Anime, mesure et développe la présence online des marques et du site marchand, pour accroître la notoriété et soutenir l'activité commerciale.

Responsable marketing/communication

Professionnel de la communication qui conçoit des solutions de communication visuelle.

Attaché de presse

Sélectionne les informations à transmettre aux journalistes et réalise les dossiers de presse.

Cadre niveau II

Directeur web

Assure la conception et la réalisation graphiques et artistiques d'un projet web.

Cadre niveau III

Directeur marketing

Met en œuvre des stratégies pour développer les ventes.

Marketing produits

Employé niveau III

Assistant(e) produits

Assiste un responsable ou un service produits.

Employé niveau IV

Modéliste

Analyse l'ébauche, la découpe en pièces pour ensuite réaliser un patron ou un modèle en tissu avec tous les repères de couture.

Employé niveau V

Styliste

Dessine les modèles qui composent les collections.

Agent maîtrise niveau VI

Styliste designer

Anticipe les tendances de la mode pour faire évoluer les gammes produits.

Cadre niveau I

Chef des marchés

Intervient depuis la conception d'un produit jusqu'à sa mise à disposition auprès des consommateurs. Est garant du développement d'un produit, d'une ligne de produits ou d'une marque sur un territoire défini.

Cadre niveau II

Chef de groupe

Définit la stratégie à moyen ou long terme pour son groupe de produits ou de marques.

Cadre niveau III

Directeur de collections

Définit les structures de collections et dirige les équipes produits.

E-commerce

Agent maîtrise niveau VI

Coordinateur e-commerce

Coordonne les activités et les projets e-commerce en vue de développer le chiffre d'affaires et le trafic.

Cadre niveau I

Chef de projet e-commerce

Intervient en tant que chef de projet sur un/des poste(s) de site e-commerce. Mène à bien les différentes actions nécessaires à sa/leur mise(s) en place.

Responsable e-commerce

Développe le trafic des sites e-commerce pour développer le chiffre d'affaires.

Logistique/gestion des flux

Employé niveau I

Agent logistique/magasinier

Poste polyvalent sur les activités logistiques courantes (travaux simples de manutention et d'aide à la préparation de commandes, à l'emballage, au conditionnement, à l'étiquetage, à l'inventaire) ne nécessitant pas de permis cariste.

Employé niveau II

Préparateur de commandes

Assure la préparation des commandes dans le respect des procédures de l'entreprise en maîtrisant les outils nécessaires.

Opérateur logistique

Poste polyvalent sur les activités logistiques courantes (travaux de manutention et de préparation de commandes, d'emballage, de conditionnement, d'étiquetage, d'inventaire) ne nécessitant pas de permis cariste. Il effectue la remise à niveau physique des stocks suivant les consignes.

Opérateur réception/expédition

Assure la réception et l'expédition de la marchandise en maîtrisant les outils nécessaires et effectue toutes les opérations et vérifications concernant la réception et l'expédition dans le respect des procédures.

Employé niveau III

Chauffeur/livreur

Participe et veille au chargement et déchargement des marchandises et effectue des livraisons. Tient les documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises. Contrôle et s'assure du bon état de marche de son véhicule et des dispositifs de sécurité.

Cariste

Opérateur logistique ayant le permis cariste et les autorisations nécessaires à l'exercice des tâches qui lui sont confiées.

Employé niveau IV

Gestionnaire de stocks

Gère et optimise les stocks (entrées et sorties des marchandises) pour minimiser le niveau des stocks sans risquer la rupture.

Chef d'équipe logistique

Supervise et organise le travail d'une équipe logistique jusqu'à 5 employés.

Employé niveau V

Chef d'équipe logistique

Supervise et organise le travail d'une équipe logistique au-delà de 5 employés.

Agent maîtrise niveau VI

Chef de groupe logistique

Encadre plusieurs chefs d'équipe.

Cadre niveau I

Responsable logistique de site et/ou d'exploitation

Encadre et organise le travail des équipes.

Responsable transports

Négocie les marchés et coordonne les flux de transport.

Cadre niveau II

Directeur logistique de site et/ou d'exploitation

Supervise, anime, administre les ressources et les moyens.

Gère le centre de profit.

Cadre niveau III

Directeur logistique multisites

Supervise, anime, administre les ressources et les moyens de plusieurs sites.

Gère les centres de profit.

Qualité environnement

Employé niveau II

Assistant qualité

Participe aux tests qualité.

Employé niveau III

Contrôleur qualité

Contrôle la qualité et la quantité des produits finis selon les normes en vigueur et les procédures de l'entreprise.

Employé niveau V

Gestionnaire environnement et développement durable

S'assure du respect de la réglementation et de la mise en œuvre des procédures liées à l'environnement.

Cadre niveau I

Responsable environnement et développement durable

Garant de la politique environnementale de son entreprise.

Responsable des normes qualité

S'assure de la conformité des produits selon les réglementations en vigueur.

Cadre niveau II

Directeur environnement et développement durable

Définit et décline la politique environnementale de son entreprise.

Directeur des normes qualité

Garantit la conformité des produits selon les réglementations en vigueur.

Période transitoire

Article 2

En vigueur étendu

Il est prévu par les parties signataires une période transitoire. Le but de cette période est de permettre l'examen d'application et l'étude des aménagements qui pourraient être nécessaires. (1)

La période transitoire commence à compter de la date de la signature du présent accord, pour s'achever au plus tard 6 mois après l'extension.

Les échelons employés 1,2 et 3 sont remplacés par les échelons A et B.

Les échelons agents de maîtrise 1,2 et 3 sont remplacés par les échelons A, B et C.

Les échelons cadres 1 et 2 sont remplacés par les échelons A et B.

À la date de mise en place de l'accord dans l'entreprise, les employés des échelons 1 se verront attribuer automatiquement l'échelon A et les employés des échelons 2 et 3 se verront attribuer l'échelon B.

Pour les nouveaux entrants :

L'échelon A du statut employé, agent de maîtrise et cadre, correspond à la définition générale du niveau.

L'échelon B du statut employé, agent de maîtrise et cadre, s'obtient au maximum après 4 ans dans le poste ou préalablement sur appréciation de l'employeur.

L'échelon C du statut agent de maîtrise, s'acquiert sur appréciation de l'employeur à partir de l'échelon A ou B parmi les critères définis par la branche : expertise, force de propositions, prise d'initiatives, résolution de problèmes, communication de son savoir.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

En vertu des dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail, le présent avenant a été établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 22 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FCJT,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

Or, depuis la signature de notre convention collective en 1969, notre branche professionnelle a organisé la négociation collective autour de plusieurs instances paritaires.

Sa principale instance de négociation est historiquement la commission paritaire dans laquelle les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ d'application de la convention collective.

Cette instance paritaire de référence n'avait cependant jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser le fonctionnement, la composition ou les missions.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500).

Les parties rappellent que les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux, conformément aux dispositions légales.

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 2

En vigueur étendu

La commission est composée de la façon suivante :

- 1 collègue salarié comprenant 2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- 1 collègue employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés. (1)

De plus, chaque collègue pourra faire appel à un expert, à la condition de prévenir l'autre collègue.

Le secrétariat sera assuré par la délégation patronale.

Lors des réunions, aucun quorum n'est exigé.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3

En vigueur étendu

Elle remplit les missions définies par les textes législatifs et a pour rôle de permettre à la branche de réaliser les missions qui lui sont confiées par la loi, notamment la définition des garanties applicables aux salariés.

Plus précisément la CPPNI exerce les missions suivantes :

- elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle veille au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi (durée et aménagement du temps de travail ; repos quotidien ; jours fériés ; congés ; compte épargne-temps ...), et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires ;

- elle négocie les accords collectifs de branche et les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission se réunit au moins 3 fois par an, et notamment :

Au moins 1 fois par an sur les salaires minima, ce qui sera l'occasion pour les parties d'examiner au moins 1 fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Au moins une fois tous les 3 ans pour les négociations portant sur :

- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
- l'organisation des modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Au moins une fois tous les 5 ans sur les négociations portant sur :

- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;

- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne sur la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Modalités de transmission des accords à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par les entreprises de la branche

Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente transmet à la CPPNI les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues. (1)

Elle informe les autres signataires de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : fcjt@fcjt.org, ou par courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse postale suivante : 105, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

Périodicité des négociations

Article 5

En vigueur étendu

La commission se réunira au moins 3 fois par an et à la demande de l'un des 2 collèges, en vue notamment des négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par le code du travail.

Elle établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation.

Fonctionnement des réunions paritaires

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-3 du code du travail et de l'article 45 de la convention collective nationale, le temps passé dans les réunions de la CPPNI est considéré comme temps de travail effectif pour la garantie des droits y afférents.

Les salariés des entreprises visées par la présente convention et représentant des organisations syndicales qui en sont signataires pourront être autorisés à s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes, paritaires d'interprétation et de conciliation. (1)

Toutefois, ils devront prévenir leur employeur dans un délai de 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Ils bénéficieront du maintien de leur salaire par l'entreprise dont ils sont salariés, dans la limite d'un représentant par organisation syndicale, assisté, éventuellement, d'un autre représentant dont les frais de déplacement ne seront pas remboursés.

En outre, étant donné l'effectif des entreprises de la profession, 1 seul salarié pourra participer à ces travaux par entreprise.

Les frais réels de transport engagés pour participer aux réunions seront remboursés sur justificatif (transport SNCF, 2de classe).

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants et dans la mesure du possible au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Le secrétariat assure l'organisation matérielle des réunions : rédaction et envoi des convocations, ordres du jour et des documents préparatoires.

Le secrétariat organise les modalités de validation et de prise en compte des observations des participants.

Il rédige un compte rendu des séances, qui est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Le secrétariat organise les modalités de récolte des signatures et d'extension des accords auprès du ministère du travail.

Le secrétariat transmet aux partenaires sociaux une copie de toute la correspondance qui lui est adressée et de l'ensemble des accords signés par les partenaires sociaux.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8 et L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'assurer un suivi du présent accord chaque année, lors de l'établissement du rapport d'activité de la commission paritaire permanente.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Cet accord est conclu, dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Avenant du 18 octobre 2018 relatif à la modification du titre de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FCJT,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

La rédaction de l'intitulé de la convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (CCN 3148) est ainsi modifiée : « Convention collective des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles, et mercerie ».

Article 2

En vigueur non étendu

La rédaction du premier alinéa de l'article 1er de ladite convention collective est modifiée comme suit :

« La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie, relevant des codes APE 46. 41Z, 46. 42Z, 46. 49Z. »

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera applicable à compter du jour de sa signature.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

Avenant n° 1 du 29 janvier 2019 à l'accord du 23 février 2016 relatif à la couverture santé complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	FCJT,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre à jour les conditions de couverture prévues par l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Le présent avenant a pour objet l'augmentation du niveau de prise en charge de la garantie actes médicaux.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (brochure Journal officiel n° 3148).

Tableau de garanties

Article 2

En vigueur non étendu

Garanties à effet du 1er avril 2019

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale et/ ou d'éventuels autres organismes complémentaires. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Poste	Base	
	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ ou d'éventuels autres organismes complémentaires (*)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	100 % de la BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	150 % de la BR (médecins adhérents à un DPTM)	
	100 % de la BR (médecins non adhérents à un DPTM)	
Chambre particulière (y compris maternité)	1 % du PMSS par jour	
Transport (remboursé SS)		
Transport	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	150 % de la BR (médecins adhérents à un DPTM)	
	150 % de la BR (médecins non adhérents à un DPTM)	
Spécialistes (consultations et visites)	200 % de la BR (médecins adhérents à un DPTM)	
	150 % de la BR (médecins non adhérents à un DPTM)	
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	150 % de la BR (médecins adhérents à un DPTM)	
	150 % de la BR (médecins non adhérents à un DPTM)	
Actes d'échographie (ADE), actes d'imagerie médicale (ADI)	150 % de la BR (médecins adhérents à un DPTM)	
	150 % de la BR (médecins non adhérents à un DPTM)	
Auxiliaires médicaux	150 % de la BR	
Analyses	150 % de la BR	
Pharmacie (remboursée SS)		
Pharmacie	100 % de la BR	
Appareillages (remboursés SS)		
Prothèses auditives	100 % de la BR	
Orthopédie et autres prothèses médicales (hors appareillages dentaires et auditifs)	100 % de la BR	

Base		
Poste	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ ou d'éventuels autres organismes complémentaires (*)	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire (remboursé SS)		
Soins dentaires (hors inlay simple, onlay)	100 % de la BR	
Inlay simple et onlay	100 % de la BR	
Prothèses dentaires	225 % de la BR	
Inlay Core et inlay à clavettes	225 % de la BR	
Orthodontie	225 % de la BR	
Dentaire (non remboursé SS)		
Prothèses dentaires (1)	225 % de la BR	
Implants dentaires (sur la base de l'implant dentaire accepté par la sécurité sociale HBLD418) (2)	225 % de la BR	
Optique		
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement (sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée (**)).		
Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).		
Monture	RSS + forfait de 100	
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre (3)	
Lentilles acceptées par la SS	100 % de la BR	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	45 € par acte limité à 2 actes par année civile	
Actes de prévention (visés par l'arrêté du 8 juin 2006)		
Prise en charge des actes de prévention listés ci-après (4)	100 % de la BR	

SS = sécurité sociale ; FR = frais réels ; BR = base de remboursement SS ; € = euro ; RSS = remboursement sécurité sociale ; PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale ;

DPTM = dispositif de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir :

- OPTAM = option pratique tarifaire maîtrisée ;

- OPTAM CO = option pratique tarifaire maîtrisée pour les chirurgiens et les obstétriciens.

(*) Dans la limite des frais réels engagés par le bénéficiaire.

(**) La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;

- prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;

- bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

(3) Grille optique :

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ Multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux		de - 6 à + 6	100
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc	Unifocaux forte correction	Sphérique	de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	150
2282793 : verre blanc				
2263459 : verre teinté				
2265330 : verre teinté				
2235776 : verre blanc				
2295896 : verre teinté	Unifocaux		de - 6 à + 6	100
2259966 : verre blanc				
2226412 : verre teinté	Unifocaux forte correction	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	150
2284527 : verre blanc				
2254868 : verre teinté				
2212976 : verre blanc				
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc				
2299523 : verre teinté	Multifocaux		de - 6 et > à + 6	150
2290396 : verre blanc				
2291183 : verre teinté	Multifocaux forte correction	Sphérique	de - 4 à + 4	150
2245384 : verre blanc				
2295198 : verre teinté				
			< à - 4 ou > à + 4	150

2227038 : verre blanc	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	150
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	150
2252042 : verre teinté				

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ Multifocaux	Avec/ Sans cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc	Unifocaux		de - 6 à + 6	100
2242457 : verre teinté				
2243540 : verre blanc	Unifocaux forte correction	Sphérique	de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	150
2297441 : verre teinté				
2243304 : verre blanc				
2291088 : verre teinté				
2273854 : verre blanc				
2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	150
2200393 : verre blanc	Unifocaux		de - 6 à + 6	100
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc	Unifocaux forte correction	Cylindre < à 4	< à - 6 et > à + 6	150
2219381 : verre teinté				
2238941 : verre blanc		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	150
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc				
2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	150
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	150
2202452 : verre teinté				
2240671 : verre blanc	Multifocaux		de - 8 à + 8	150
2282221 : verre teinté				
2234239 : verre blanc	Multifocaux forte correction	Tout cylindre	< à - 8 ou > à + 8	150
2259660 : verre teinté				

(4) La liste prévue par l'arrêté du 8 juin 2006 comprend les prestations de prévention suivantes :

1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxièmes molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le 14e anniversaire.
2. Détartrage annuel complet sur et sous gingival effectué en 2 séances maximum.
3. Bilan du langage oral et/ ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
4. Dépistage de l'hépatite B.
5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale ;
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ;
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit ;
 - d) Audiométrie tonale et vocale ;
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie.
6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.
7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - a) Vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite quel que soit l'âge ;
 - b) Vaccination de la coqueluche avant 14 ans ;
 - c) Vaccination de l'hépatite B avant 14 ans ;
 - d) Vaccination du BCG avant 6 ans ;
 - e) Vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - f) Vaccination de l'Haemophilus influenzae B ;
 - g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Date d'effet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 2019.

Dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	FCJT,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; FEC FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ont vu se multiplier ces dernières années les obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche. L'élargissement du champ de la négociation collective suppose donc que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Il est alors apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Il est donc décidé d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution, importation, exportation, chaussures, jouets, textiles, mercerie. (IDCC n° 500, brochure n° 3148).

Création de l'association paritaire de gestion : ACJTM (association paritaire distribution chaussure jouet textile mercerie)

Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives signataires de la convention collective nationale n° 3148.

L'association paritaire a notamment pour objet de :

- faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation de leurs rencontres ;
- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- développer et promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- prise en charge de l'appel et de la collecte de la contribution prévue à l'article 3 auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;
- veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 5 ;
- assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la commission paritaire nationale.

L'association sera dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Financement du fonds d'aide au dialogue social

Article 3

En vigueur non étendu

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussure, jouet, textile et mercerie.

Cette contribution forfaitaire annuelle, fixée en fonction de l'effectif déclaré dans la DADS de l'année précédant celle de l'appel de cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, est égale à :

(En euros.)

1 à moins de 10 salariés	200
10 à moins de 50 salariés	500
50 à moins de 300 salariés	1 000
300 salariés et plus	2 000

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des sociétés au niveau du groupe.

Ces montants pourront être révisés par décision de l'ACJTM en fonction des besoins du dialogue social.

Recouvrement de la contribution

Article 4

En vigueur non étendu

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouverte par l'ACJTM ou par une structure de collecte mandatée par elle.

Le bordereau est adressé au plus tard au 30 janvier de chaque année pour un recouvrement au 31 mars au plus tard.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité correspondant à 50 % de la contribution impayée.

Cette indemnité sera due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais de recouvrement engagés.

Par exception, pour la première année, si l'extension du présent accord intervient avant le 1er septembre, une collecte s'effectuera pro rata temporis pour le budget de l'année en cours. À défaut, la première collecte s'effectuera dans les conditions du paragraphe 2, pour le budget de l'année suivante.

Affectation du montant des contributions

Article 5

En vigueur non étendu

Les sommes recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, seront réparties selon les modalités suivantes.

5.1. Association paritaire de gestion (ACJTM)

Vingt pour cent du montant total de la collecte seront affectés à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais permettant la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, des frais de représentation des partenaires sociaux dans la limite de deux représentants par organisation syndicale, des frais de secrétariat et des frais administratifs.

5.2. Acteurs du dialogue social

50 % du montant total de la collecte sera reversé aux organisations patronales représentatives dans la branche.

30 % seront reversés aux fédérations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Bilan annuel du financement du dialogue social

Article 6

En vigueur non étendu

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 7

En vigueur non étendu

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date d'extension et au plus tard au 1er janvier 2020.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Cet accord pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Avenant du 11 avril 2019 relatif aux rectificatifs de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FCJT,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

La rédaction de l'intitulé de la convention collective des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles, et mercerie du 13 mars 1969 (convention collective nationale 3148) est ainsi modifiée : « convention collective des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie ».

Article 2

En vigueur non étendu

La rédaction du premier alinéa de l'article 1er de ladite convention collective est modifiée comme suit :

« La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie, relevant des codes APE 46. 41Z, 46. 42Z, 46. 49Z. »

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera applicable à compter du jour de sa signature.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

Avenant n° 2 du 19 novembre 2019 à l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	FCJT,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre à jour les conditions de couverture prévues par l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Le présent avenant a pour objet la mise en conformité du régime frais de santé complémentaire conformément :

- à la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables, réforme dite « 100 % santé » ;
- au décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétique dentaires ;
- au décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;
- aux instructions DSS du 29 mai 2019 et 4 juin 2019 précisant le cahier des charges du contrat responsable.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (brochure n° 3148).

Tableau de garanties

Article 2

En vigueur non étendu

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux de garanties s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2020/0014/boc_20200014_0000_0013.pdf

Prévention

Article 3

En vigueur non étendu

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2020/0014/boc_20200014_0000_0013.pdf

Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire santé dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Cotisations

Article 5

En vigueur non étendu

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction des résultats du régime.

Date d'effet

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020.

Dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministère chargé du travail.

Extension

Article 8

En vigueur non étendu

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Avenant du 27 janvier 2020 à l'accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	FCJT,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

La rédaction de l'article « 5.2. Acteurs du dialogue social » est modifié comme suit :

« 50 % du montant total de la collecte sera reversé aux organisations patronales représentatives dans la branche.

30 % seront reversés aux fédérations syndicales de salariés représentatives dans la branche. »

Article 2

Il est inséré un nouvel article 7 « Entreprises de moins de 50 salariés », rédigé comme suit :

« Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232 -10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective. »

Le précédent article 7 « Entrée en vigueur et dépôt de l'accord » devient un article 8.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera applicable à compter du jour de sa signature.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

Annexe n° 35 B du 3 décembre 1992 relative aux salaires

Primes mensuelles d'ancienneté au 1er janvier 1993

Salaires

En vigueur étendu

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable au 1er janvier 1993 sur l'ensemble du territoire national pour une durée hebdomadaire de travail de trente-neuf heures

CATEGORIE	NIVEAU	ANCIENNETE				
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
Employés	I	158,40 F	316,79 F	475,19 F	633,59 F	791,99 F
	II	165,86 F	331,73 F	497,59 F	663,46 F	829,32 F
	III	167,03 F	334,05 F	501,08 F	668,11 F	835,14 F
	IV	169,54 F	339,07 F	508,61 F	678,15 F	847,68 F
	V	188,82 F	377,63 F	566,45 F	755,26 F	944,08 F
Agents de maîtrise	VI	238,91 F	477,82 F	716,74 F	955,65 F	1 194,56 F
	VII	277,50 F	555,00 F	832,50 F	1 110,00 F	1 387,51 F

Note : la mise en place du barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable au 1er janvier 1993 correspond à la nouvelle classification et ne concerne pas les salariés cadres du coefficient 350 qui bénéficiaient d'une prime d'ancienneté, ces salariés voient leur prime d'ancienneté intégrée dans leur salaire de base qui est majoré d'autant.

Le nouveau salaire de base, ainsi déterminé, figure tel quel sur le bulletin de salaire déterminant la valeur du taux horaire.

De façon à éviter les effets de seuil pour les salariés qui se trouveraient à cette date à moins de trois mois d'un changement de tranche de barème de prime d'ancienneté, la prime d'ancienneté intégrée est celle de la tranche supérieure.

Avenant n° 40 A du 11 avril 2006 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2006

Signataires

Organisations patronales : Fédération nationale des négociants en bonneterie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes de France.

Organisations de salariés : Fédération syndicats CFTC, commerce, services et force de vente ; Fédération nationale des cadres CFE-CGC.

Salaires minima au 1er juillet 2006

Salaires

En vigueur étendu

ANNEXE 40-A

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er juillet 2006 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures

(En euros)

CATEGORIE	NIVEAU	ECHELON	SALAIRE MINIMA
Employés	I	1	1 242
		2	1 249
		3	1 256
	II	1	1 263
		2	1 270
		3	1 277
	III	1	1 284
		2	1 291
		3	1 298
	IV	1	1 305
		2	1 311
		3	1 317
	V	1	1 323
		2	1 329
		3	1 335

CATEGORIE	NIVEAU	ECHELON	SALAIRE MINIMA
Agents de maitrise	VI	1	1 475
		2	1 575
		3	1 675
	VII	échelon unique	1 800
Cadres	I	1	1 950
		2	2 200
	II	1	2 550
		2	3 025
	III	échelon unique	3 400

Note : salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

Fait à Paris, le 11 avril 2006.

Accord du 7 septembre 2007 portant sur l'annexe 41 A relative aux salaires minima au 1er octobre 2007

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des négociants en gros en bonneterie, confection, mercerie, chaussure et négoce connexes de France.
Organisations de salariés	Fédération syndicats commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Annexe 41 A de la convention collective

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er octobre 2007 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM	
Employés	I	1	1 281	
		2	1 287	
		3	1 293	
	II	1	1 299	
		2	1 305	
		3	1 311	
	III	1	1 319	
		2	1 327	
		3	1 335	
	IV	1	1 343	
		2	1 351	
		3	1 359	
		V	1	1 370
			2	1 381
			3	1 392
Agents de maîtrise	VI	1	1 503	
		2	1 603	
		3	1 703	
	VII	Echelon unique	1 828	
	Cadres	I	1	1 978
2			2 260	
II		1	2 610	
		2	3 110	
III		Echelon unique	3 490	

Avenant du 22 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er novembre 2008

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des négociants en gros en bonneterie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes de France,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services et force de vente CFTC ; La fédération des services CFDT,

En vigueur étendu

Annexe 42 A de la convention collective

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er novembre 2008 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM
-----------	--------	---------	-----------------

Employés	I	1	1 326
		2	1 332
		3	1 338
	II	1	1 344
		2	1 351
		3	1 356
	III	1	1 362
		2	1 369
		3	1 377
	IV	1	1 383
		2	1 392
		3	1 400
V	1	1 411	
	2	1 422	
	3	1 434	
Agents de maîtrise	VI	1	1 541
		2	1 643
		3	1 746
	VII	échelon unique	1 874
Cadres	I	1	2 032
		2	2 316
	II	1	2 675
		2	3 188
	III	échelon unique	3 577

Les parties signataires conviennent de se retrouver, dès la parution de l'indice général des prix de l'année 2008, afin d'engager des négociations salariales s'il existe un écart avec les salaires minima par catégorie.

Avenant n° 43 A du 3 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des négociants en gros en bonneterie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes,
Organisations de salariés	La CFTC CSFV,

En vigueur étendu

Barème des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er janvier 2010 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	échelon	Salaires minimum
Employés	I	1	1 344
		2	1 349
		3	1 354
	II	1	1 360
		2	1 366
		3	1 372
	III	1	1 377
		2	1 383
		3	1 389
	IV	1	1 395
		2	1 404
		3	1 413
	V	1	1 423
		2	1 433
		3	1 443
Agents de maîtrise	VI	1	1 550
		2	1 651
		3	1 754
	VII	Echelon unique	1 887
Cadres	I	1	2 050
		2	2 334
	II	1	2 694
		2	3 197
	III	Echelon unique	3 613

Nota. - Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

Avenant n° 44 A du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	La FNNGB,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC,

En vigueur étendu

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er janvier 2011 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer
Base : durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Salaire minimum (1)
Employés	I	1	1 365
		2	1 380
		3	1 385
	II	1	1 390
		2	1 395
		3	1 400
	III	1	1 405
		2	1 415
		3	1 420
	IV	1	1 425
		2	1 435
		3	1 445
	V	1	1 455
		2	1 465
		3	1 475
Agents de maîtrise	VI	1	1 585
		2	1 685
		3	1 790
	VII	échelon unique	1 925
Cadres	I	1	2 150
		2	2 385
	II	1	2 750
		2	3 265
	III	échelon unique	3 690

(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

Avenant n° 45 A du 16 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FNNGB,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC,

En vigueur étendu

Barème des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er avril 2012 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer

Base : durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon	Salaire minimum (*)
Employés	I	1 (**)	1 399
		2	1 408
		3	1 413
	II	1	1 418
		2	1 423
		3	1 428
	III	1	1 433
		2	1 443
		3	1 448
	IV	1	1 454
		2	1 464
		3	1 474
	V	1	1 484
		2	1 494
		3	1 505
Agents de maîtrise	VI	1	1 609
		2	1 710
		3	1 817
	VII	Echelon unique	1 954

Cadres	I	1	2 193
		2	2 433
	II	1	2 805
		2	3 330
	III	Echelon unique	3 764

(*) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(**) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon 1 passent automatiquement au niveau I, échelon 2.

Avenant n° 46 A du 19 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FCJT,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CSFV CFTC,

En vigueur étendu

Barème des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er juin 2013 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer

Base : durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Salaires minimum
Employés	I	1	1 431
		2	1 433
		3	1 435
	II	1	1 438
		2	1 441
		3	1 444
	III	1	1 449
		2	1 459
		3	1 464
	IV	1	1 470
		2	1 480
		3	1 490
	V	1	1 500
		2	1 510
		3	1 522
Agents de maîtrise	VI	1	1 650
		2	1 729
		3	1 837
	VII	Echelon unique	1 975
Cadres	I	1	2 250
		2	2 460
	II	1	2 836
		2	3 367
	III	Echelon unique	3 804

(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

(2) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon 1, passent automatiquement au niveau I, échelon 2.

Avenant n° 47 A du 18 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FCJT,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er janvier 2014 sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer

Base : durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Salaires minimum (1)
-----------	--------	---------	----------------------

Employés	I	1 (2)	1 446
		2	1 448
		3	1 450
	II	1	1 453
		2	1 456
		3	1 459
	III	1	1 464
		2	1 474
		3	1 479
	IV	1	1 485
		2	1 495
		3	1 505
	V	1	1 515
		2	1 525
		3	1 537
Agents de maîtrise	VI	1	1 667
		2	1 746
		3	1 855
	VII	Echelon unique	1 995
Cadres	I	1	2 273
		2	2 485
	II	1	2 864
		2	3 401
	III	Echelon unique	3 842

(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.
(2) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon 1, passent automatiquement au niveau I, échelon 2.

Avenant n° 48 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FCJT,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La CFE-CGC ; La FS CFDT,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 49 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FCJT
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Arrêté du 21 juillet 2015 modifiant l'arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500) (NOR : ETST1517966A), JORF n°0173 du 29 juillet 2015.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 36 B du 28 janvier 2016 relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	La FCJT,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La CGT-FO,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FNCC ; FMB ; FNP ; FICIME ; FEDELEC ; UCV ; UFCC ; SNCI ; FCD ; FNAEM ; OSCI ; FEH ; FCJT ; FEC ; EBEN ; CDNA ; UPECAD ; UBH ; FECF ; Union sport & cycle ; ROF ; CDCF,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT CSD ; UNSA spectacle ; FEC FO ; CFE-CGC Agro ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et ses textes d'application ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail,

Préambule

En vigueur non étendu

Présent dans les villes, à leur périphérie ou en milieu rural, ainsi que sur Internet, le commerce est le secteur économique qui rassemble les entreprises dont l'activité prépondérante est de vendre ou de louer à des clients consommateurs ou professionnels, des produits généralement fabriqués par d'autres entreprises, même si aujourd'hui de nombreux commerçants et distributeurs sont également fabricants.

95 % de ces entreprises emploient chacune moins de 10 salariés et représentent ensemble 25 % des effectifs ; les entreprises de 10 à 249 salariés représentent 38 % des effectifs, et celles de 250 salariés et plus, 37 %. Ces salariés occupent une grande diversité de métiers : emplois liés aux services (accueil, conseil, accompagnement, encaissement...), à la préparation et à la présentation des produits, à la vente, à la logistique et, ainsi que l'ensemble des fonctions supports.

Dès 1993, les organisations professionnelles d'employeurs, dans le cadre du conseil du commerce de France, et les organisations syndicales de salariés ont fait le choix d'un large travail en commun à travers un fonds d'assurance formation, dédié au commerce, le FORCO (formation-commerce), devenu ultérieurement l'OPCA du commerce et de la distribution.

Depuis cette date, des branches du commerce mutualisent leurs moyens au sein du FORCO pour promouvoir et développer la formation professionnelle continue et l'alternance, au service des entreprises, des salariés et de l'insertion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord souhaitent poursuivre et amplifier cette dynamique en constituant ensemble l'opérateur de compétences du commerce, pour contribuer à la mise en œuvre des politiques d'alternance et de formation professionnelle de la filière.

En effet, porté par l'essor des technologies numériques, le commerce connaît depuis ces 10 dernières années, de profonds changements structurels : la digitalisation tient désormais une place centrale, tant dans les comportements des clients, qui veulent accéder à tout, partout, et à toute heure, que dans les processus de production de services avec la diversification et l'interconnexion des canaux de commercialisation, la digitalisation de l'offre... Constantes et durables, ces mutations ne se résument pas à l'acquisition de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Elles remettent en question les organisations du travail, les contenus des métiers, les compétences des travailleurs salariés et non-salariés, les pratiques managériales et les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue et de l'alternance qui permettent de développer les connaissances et les compétences, de renforcer les qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers, de renforcer la compétitivité des entreprises dans un environnement économique changeant.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires l'opérateur de compétences du commerce, dénommé « l'Opcommerce ».

Son champ d'intervention géographique est national, y compris les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Son champ d'intervention professionnel correspond aux champs conventionnels des branches du commerce :

- figurant en annexe du présent accord, et signataires de celui-ci ou d'un accord de branche désignant l'opérateur de compétences du commerce ;
- le désignant ultérieurement, sous réserve du respect de la cohérence de son champ, constaté par le conseil d'administration ;
- ou dont l'adhésion à l'opérateur de compétences du commerce aura été décidée par les pouvoirs publics.

Les parties au présent accord conviennent de demander également l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce en qualité de fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

La dénomination de l'opérateur de compétences du commerce pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément.

Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve de son agrément, l'association « Formation Commerce » régie par la loi du 1er juillet 1901 (sigle « FORCO ») prend la dénomination visée à l'article 1er et devient à la date du 1er avril 2019 opérateur de compétences interbranchés.

Les dispositions du présent accord se substituent à cette date aux dispositions antérieures relatives à cette association, résultant de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 modifié par l'avenant du 21 juillet 2015 et par l'avenant n° 2 du 1er décembre 2017, qui cessent de produire effet.

Les opérations juridiques de clôture des sections financières et d'ouverture des nouvelles sections s'effectueront dans le cadre des règles comptables prévues par la législation.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et en application des politiques de branche, l'opérateur de compétences du commerce a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises relevant des branches comprises dans son champ d'intervention, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et, sur sollicitation de la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces niveaux de prise en charge ;
- d'assurer le financement des certifications et actions de formation, réalisées dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent pour :
 - la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - leur mission de certification ;
 - le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de prendre en charge les dépenses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et d'un observatoire prospectif du commerce, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;
- de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de certification et de formation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses implantations territoriales ;
- d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des politiques de branches ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;
- de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des programmes d'actions de formations collectives interbranches, notamment pour les emplois transversaux et les évolutions technologiques, au plus près des bassins d'emplois ;
- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;
- de rechercher tout financement complémentaire possible pour la réalisation de ses missions, incluant notamment les financements de France compétences et ceux de l'Union européenne, de l'État, des conseils régionaux et de Pôle emploi ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;
- de consolider, notamment à fin de transmission à France compétences, les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut conclure :

- toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour renforcer les moyens nécessaires à son action ;
- à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadres de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le respect de la législation en vigueur.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'assemblée générale de l'opérateur de compétences du commerce est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de chacune des branches qui composent le périmètre d'intervention de l'opérateur de compétences du commerce.

Elle est convoquée une fois par an selon les modalités définies dans les statuts. Au cours de cette réunion sont présentés le rapport annuel d'activité et les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration. L'assemblée générale n'est pas une instance décisionnaire, mais un lieu d'information et d'échanges, permettant le plus large partage des connaissances entre les branches composant l'opérateur, ainsi que le suivi de l'application du présent accord.

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences du commerce est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collègues, composé de :

- trois représentants titulaires de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement et représentatives dans le champ constitué des branches de l'opérateur de compétences du commerce, visé à l'article 1er du présent accord ; cette représentativité est appréciée à chaque renouvellement du conseil d'administration au regard de la consolidation dans ce champ des audiences des organisations syndicales au sein de chacune des branches concernées, telles que résultant de la plus récente mesure de représentativité ayant donné lieu à la publication des arrêtés relatifs à ces branches, et selon les règles notamment de seuil définies aux articles L. 2122-5 et L. 2122-7 du code du travail.

Lorsque les champs couverts par l'opérateur de compétences du commerce relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de trois membres pour une même affiliation confédérale.

Chaque organisation syndicale de salariés siégeant au conseil d'administration désigne un suppléant pour chaque titulaire ;

- un nombre égal de membres titulaires et autant de suppléants, au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, et désignés par le conseil du commerce de France, selon des modalités définies par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord. Ces modalités visent à assurer la représentation de toutes les branches, selon une périodicité prédéfinie tenant compte notamment des contributions respectives de chacune d'elles, et étant considéré que les branches non présentes au conseil en application de cette périodicité pourront y être représentées.

Sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire, les suppléants n'assistent pas aux réunions du conseil d'administration.

Les administrateurs sont désignés pour 4 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable. Présidence et vice-présidence de l'opérateur de compétences du

commerce alternent entre les deux collègues à mi-mandat.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences du commerce, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord,
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 4.3 du présent accord et définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires, ou à défaut celles des CPNE-CPNEFP, relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'opérateur de compétences ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, approuver le bilan et le compte de résultat et procéder ou faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion de l'opérateur de compétences du commerce, et le cas échéant, prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ de l'opérateur de compétences du commerce ;
- de valider les budgets des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et le budget et les modalités de fonctionnement de l'observatoire interbranches ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'opérateur de compétences du commerce et l'État.

Le conseil d'administration nomme le ou les commissaires aux comptes et s'assure du respect de la publicité des comptes annuels.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs dans les conditions prévues par les statuts, notamment à son bureau.

Il nomme le délégué général de l'opérateur de compétences du commerce, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Participent aux réunions du conseil d'administration les personnes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4.3

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration constitue autant de sections professionnelles paritaires que l'opérateur de compétences du commerce compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires ont pour missions, dans le cadre des orientations définies par les CPNE-CPNEFP et dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives notamment à la mutualisation des fonds :

- de proposer au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de l'alternance, des fonds mutualisés du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, et le cas échéant du compte personnel de formation ou des contributions conventionnelles ;
- de proposer des règles de prise en charge dans le cadre des différents dispositifs de formation des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées et dans la limite des fonds mobilisables ;
- d'analyser leur situation budgétaire et de proposer toute mesure visant à garantir les équilibres financiers en cas de prévision de dépassement des fonds mobilisables.

Article 5

En vigueur non étendu

Les contributions légales ou conventionnelles des entreprises au financement de l'alternance, de la formation professionnelle initiale et continue des salariés et, le cas échéant des travailleurs indépendants, sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Article 6

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements), l'opérateur de compétences du commerce est présent par ses structures techniques au minimum dans chaque région. Ce service de proximité a notamment pour mission d'appuyer localement les politiques des branches adhérentes et de permettre aux entreprises et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Le cas échéant, l'opérateur de compétences peut conclure des conventions, en particulier avec d'autres opérateurs de compétences pour assurer au mieux ces missions.

Article 7

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente de l'opérateur de compétences du commerce ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celle(s)-ci des instances de l'opérateur de compétences du commerce.

Article 9

En vigueur non étendu

De façon transitoire, jusqu'à la date d'effet de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance prévue à l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018, l'opérateur de compétences du commerce a également pour missions :

- de collecter et de gérer selon les orientations définies par les branches concernées les contributions conventionnelles des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle ou de l'apprentissage ;
- de collecter, à la demande des branches concernées et après accord du conseil d'administration, les contributions au financement du dialogue social ;
- de formuler toute proposition en matière d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de gestion des projets pouvant s'inscrire dans ce cadre et en assurer le suivi.

Par dérogation à l'article 4.2 du présent accord, le premier mandat du conseil d'administration sera d'une durée de 3 ans à compter du 1er avril 2019, afin de permettre la prise en compte dès 2022 de la mesure de représentativité des organisations syndicales et professionnelles devant intervenir en 2021.

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de constituer une commission d'interprétation du présent accord.

Cette commission est composée :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentatives et signataires de l'accord ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Cette commission se réunit à la demande d'un administrateur ou d'une CPNE-CPNEFP lorsque survient une difficulté d'interprétation d'une disposition du présent accord.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce, et au plus tard le 1er avril 2019, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère du travail et de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, IDCC 2216).

Magasins de bricolage (convention collective nationale du bricolage - vente au détail en libre-service, IDCC 1606).

Maisons à succursales de l'habillement (convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, IDCC 0675).

Entreprises du commerce à distance (convention collective nationale des entreprises du commerce à distance, IDCC 2198).

Commerces de détail non alimentaires (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie, IDCC 1517).

Grands magasins et magasins multi-commerces (convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, IDCC 2156).

Import/Export (convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, IDCC 0043).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, IDCC 1487).

Commerce succursaliste de la chaussure (convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, IDCC 0468).

Professions de la photographie (convention collective nationale des professions de la photographie, IDCC 3168).

Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, IDCC 1505).

Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, IDCC 1686).

Négoce de l'ameublement (convention collective nationale du négoce de l'ameublement, IDCC 1880).

Distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie, IDCC 0500).

Coopératives de consommation (convention collective nationale du personnel des coopératives de consommation, IDCC 3205).

Commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau (convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, IDCC 1539).

Entreprises de la filière sports-loisirs (convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs, IDCC 1557).

Optique-lunetterie de détail (convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, IDCC 1431).

Textes parus au JORF

Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)

Paru au JORF du 2010-11-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, les dispositions de l'avenant n° 14 du 8 juillet 2009, modifiant l'article 17 relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/41, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)

Paru au JORF du 2011-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, les dispositions de l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le cinquième paragraphe de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 3121-43 du code du travail, qui dispose que peuvent bénéficier du forfait annuel en jours les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail qui dispose que l'employeur doit organiser chaque année, avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours, un entretien individuel portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/38, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)

Paru au JORF du 2011-04-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, les dispositions de l'avenant n° 44/A du 15 décembre 2010, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/8, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 10 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)

Paru au JORF du 2011-06-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, les dispositions de l'accord du 6

juillet 2010 relatif à la création de la commission paritaire de validation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4-1 est étendu à l'exclusion des termes « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/39, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 18 juillet 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)

Paru au JORF du 2011-07-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le quatrième alinéa sur le congé de présence parentale du d du 2 du B de l'article 1-2 de l'accord est étendu sous réserve d'être indifféremment applicable au père ou à la mère, en application des dispositions de l'article L. 1225-62 du code du travail.

Le quatrième alinéa du d du 2 du B de l'article 1-2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail qui dispose que les périodes d'absence pour congé de soutien familial sont également prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 décembre 2011 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)

Paru au JORF du 2011-12-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, les dispositions de l'avenant du 15 juin 2011 sur la mise en place de la période de professionnalisation à l'avenant du 12 décembre 2007, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu à l'exclusion du mot « déterminée », comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail qui prévoit que les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée et aux salariés en contrat unique d'insertion.

Le premier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail qui prévoit une durée minimale des périodes de professionnalisation selon la taille des entreprises et les publics visés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012

Paru au JORF du 2012-04-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du

4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant du 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans le cabinets médicaux, à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :

- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce

et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan épargne pour la retraite collectif des industries et commerces de la récupération et du recyclage, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de

l'industrie des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

Article 33

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 34

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes

Paru au JORF du 2012-08-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, les dispositions de l'avenant n° 45/A du 16 avril 2012, relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 décembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)

Paru au JORF du 2013-01-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2011 relatif à l'adhésion de la chambre syndicale des grossistes en jouets et à la modification de l'intitulé et du champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 octobre 2013 portant extension d'une annexe à la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)

Paru au JORF du 2013-10-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, devenue convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet par accord du 26 janvier 2011, les dispositions de l'annexe n° 46/A du 19 juin 2013 relative aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'annexe susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite annexe.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'annexe susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2014

Paru au JORF du 2014-03-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire, conclu le 4 juillet 2013 (BOCC 2013-34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 63 relatif au régime de prévoyance, conclu le 9 avril 2013 (BOCC 2013-29), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'accord relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 juin 2013 (BOCC 2013-46), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant relatif à la formation professionnelle, conclu le 30 septembre 2013 (BOCC 2013-46), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'accord relatif à la prévoyance, conclu le 28 juin 2013 (BOCC 2013-32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 13 relatif à la mise en place d'un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé, conclu le 4 avril 2013 (BOCC 2013-29), à l'accord du 9 décembre 1997 conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 82 relatif aux congés annuels et au remplacement du salarié en congé, conclu le 17 juin 2013 (BOCC 2013-44), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 septembre 2013 (BOCC 2013-46), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 6 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 6 septembre 2013 (BOCC 2013-45), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif à l'aide à la négociation, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013-15), à l'accord du 18 octobre 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les

dispositions de l'avenant n° 35 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, conclu le 2 mai 2013 (BOCC 2013-30), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, conclu le 2 mai 2013 (BOCC 2013-30), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord relatif à la modification de l'article 71 « congés pour événements familiaux », conclu le 3 juillet 2013 (BOCC 2013-38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 2 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 26 septembre 2013 (BOCC 2013-48), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord relatif à la dynamique des politiques d'emploi et des compétences, conclu le 5 juin 2013 (BOCC 2013-32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 juillet 2014 portant extension d'une annexe à la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)

Paru au JORF du 2014-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, devenue convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet par accord du 26 janvier 2011, les dispositions de l'annexe n° 47/A du 18 février 2014, relative aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'annexe susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite annexe.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'annexe susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014

Paru au JORF du 2014-07-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 15-2013 relatif aux priorités triennales d'action en matière de formation continue, conclu le 26 novembre 2013 (BOCC 2014/21), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'avenant n° 2014-01 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 10 février 2014 (BOCC 2014/14), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (n° 1285), les dispositions de l'accord de révision portant modification de l'article 1-2 du titre 1er de la convention, conclu le 3 mars 2014 (BOCC 2014/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail

des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de l'avenant portant création d'un fonds d'action sociale, conclu le 10 juillet 2013 (BOCC 2013/40), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME, conclu le 17 juin 2013 (BOCC 2014/20), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de l'accord définissant les actions de formation prioritaires pouvant être mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation, conclu le 26 février 2014 (BOCC 2014/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant relatif au titre XV-Maladie, conclu le 4 novembre 2013 (BOCC 2014/1), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de l'avenant n° 2 du 3 octobre 2013 (BOCC 2013/49) à l'accord du 16 juin 2010, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 (n° 2147), les dispositions de l'avenant n° 5 du 5 février 2014 (BOCC 2014/16) à l'accord portant sur la formation professionnelle du 14 janvier 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 106 relatif à la modification du régime frais de santé instauré par l'avenant n° 84 du 28 avril 2008, conclu le 18 novembre 2013 (BOCC 2014/7), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes, conclu le 18 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 8 portant modifications de l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004, conclu le 13 novembre 2013 (BOCC 2013/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons (OEDTAM et ingénieurs-cadres) (n° 2961), les dispositions de l'avenant n° 4, conclu le 6 février 2014 (BOCC 2014/15), audit accord.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (n° 3087), les dispositions de l'avenant n° 3, conclu le 25 mars 2014 (BOCC 2014/21), audit accord.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de l'avenant portant création d'un fonds d'action sociale, conclu le 10 juillet 2013 (BOCC 2013/40), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant relatif au régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu le 25 septembre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif au taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu le 20 novembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 8 janvier 2014 (BOCC 2014/11), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'avenant n° 8 relatif au régime de prévoyance, conclu le 30 septembre 2013 (BOCC 2013/48), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 85 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme, conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/13), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 84 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (technicien de piste de karting), conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/13), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 novembre 2013 (BOCC 2014/10) à l'accord relatif à la formation professionnelle continue conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996 (n° 1938), les dispositions de l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 11 mars 2014 (BOCC 2014/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 janvier 2015 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)

Paru au JORF du 2015-01-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, devenue convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet par accord du 26 janvier 2011, les dispositions de :

- l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 portant modification de l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 17 de l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 et le premier alinéa de l'article 14 de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 18 de l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 et le quatrième alinéa de l'article 15 de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 sont étendus sous réserve que, conformément à l'application combinée des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, une nouvelle négociation ne puisse s'engager qu'à l'issue du préavis de trois mois suivant la notification de la dénonciation aux autres signataires de l'accord.

Les termes « de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le code de la route ; » et les termes « de l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales » figurant à l'article 6 de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2014 modifiant l'article 8.6 de l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2014/8 et 2014/42, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail

Paru au JORF du 2015-06-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Midi-Pyrénées) sur les salaires applicables à compter du 1er février 2015, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de dix salariés, du 8 octobre 1990 (n° 1597), et dans leur propre champ territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Midi-Pyrénées) sur les salaires minimaux, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Midi-Pyrénées) relatif aux indemnités de petits déplacements, conclu le 30 janvier 2015 (BOCC 2015/12) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage (formation-certification-charte-indemnisation) dans le BTP, et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Basse-Normandie) relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/4) dans le cadre dudit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843) et dans leur propre champ territorial les dispositions de :

- l'accord paritaire départemental (département de l'Eure) relatif aux salaires, conclu le 12 mars 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Ile-de-France) n° 49, conclu le 12 janvier 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'annexe n° 48/A relatif au barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er janvier 2015, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867), les dispositions de l'avenant n° 57 relatif à la fixation des taux effectifs garantis annuels (TEGA) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 16 février 2015 (BOCC 2015/14), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de :

- l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 11 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation des barèmes des taux effectifs garantis, conclu le 11 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 27 février 2015 (BOCC 2015/15) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de l'avenant n° 36 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 20 février 2015 (BOCC 2015/15), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et dans son propre champ territorial, les dispositions de l'accord régional (Auvergne) relatif aux salaires minima, conclu le 4 mars 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 9, relatif aux salaires minima, conclu le 29 janvier 2015 (BOCC 2015/16), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'avenant n° 38 relatif aux salaires, conclu le 6 mars 2015 (BOCC 2015/16), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques de la Corrèze du 30 septembre 1983 (n° 1274), les dispositions de l'avenant n° 72, relatif aux salaires, conclu le 12 mars 2015 (BOCC 2015/18), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la conventions collectives applicables aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAG et

RMH), conclu le 19 mars 2015 (BOCC 2015/17) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Loire-Atlantique du 29 avril 1985 (n° 1369), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 13 mars 2015 (BOCC 2015/16) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), conclu le 2 avril 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de l'accord relatif aux salaires (RAEG - BRG - Indemnités de petits déplacements et prime de vacances), conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/17) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972 (n° 706), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima, conclu le 31 mars 2015 (BOCC 2015/18) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 21

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)

Paru au JORF du 2015-07-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, les dispositions de l'avenant n° 49/A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima mensuels applicables à compter du 1er septembre 2015, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2015 modifiant l'arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500)

Paru au JORF du 2015-07-29

Article 1

L'intitulé de l'arrêté susvisé est ainsi rédigé :

« Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500) ».

Le deuxième visa de l'arrêté susvisé est ainsi rédigé :

« Vu l'arrêté du 2 novembre 1970 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

L'article 1er de l'arrêté susvisé est ainsi rédigé :

« Art. 1. - « Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969, les dispositions de l'avenant n° 49/A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima mensuels applicables à compter du 1er septembre 2015, à la convention collective nationale susvisée. »

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2016-06-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 60 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte, conclu le 10 février 2016 (BOCC 2016/13), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (n° 1000), les dispositions de l'avenant n° 116 relatif aux salaires, conclu le 15 janvier 2016 (BOCC 2016/15), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), les dispositions de l'accord régional portant sur les appointements minimaux (Pays de la Loire), conclu le 22 janvier 2016 (BOCC 2016/14), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'accord harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2016, conclu le 15 janvier 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 69 relatif aux salaires, conclu le 21 janvier 2016 (BOCC 2016/15), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 8 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'avenant n° 36/B relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté, conclu le 28 janvier 2016 (BOCC 2016/16), à ladite convention collective ;

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima, conclu le 12 janvier 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (n° 650), les dispositions de l'accord sur le barème des appointements minimaux garantis à partir de l'année 2016, conclu le 28 janvier 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif à l'annexe II (salaires), conclu le 23 février 2016 (BOCC 2016/16), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant fixant la Garantie annuelle territoriale de Rémunération Effective, conclu le 29 janvier 2016 (BOCC 2016/12), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la valeur du point, conclu le 29 janvier 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 58 relatif aux salaires et indemnités de panier et de rappel, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/13), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse du 1er juin 1977 (n° 937), les dispositions de l'avenant relatif aux salaires (RAG + RMH + primes), conclu le 22 janvier 2016 (BOCC 2016/12), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à

un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier, conclu le 12 février 2016 (BOCC 2016/13), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 22 février 2016 (BOCC 2016/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunération minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 16 février 2016 (BOCC 2016/14), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'accord relatif aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à l'indemnité de panier, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Taux Effectifs Garantis Annuels (TEGA), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à la grille de salaires, conclu le 14 janvier 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761), les dispositions de l'accord relatif au barème des salaires conventionnels applicable à la classification des emplois, conclu le 10 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional (Rhône-Alpes) portant fixation du barème des minima, conclu le 1er février 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) portant fixation du barème des minima pour 2016, conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord collectif régional (Rhône-Alpes) portant fixation du barèmes des minima des ETAM pour 2016, conclu le 1er février 2016 (BOCC 2016/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2016 (Picardie), conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de l'avenant n° 66 Bis relatif à la valeur du point conventionnel (salaires), conclu le 2 février 2016 (BOCC 2016/14), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 42 Bis relatif à la valeur du point conventionnel (salaires), conclu le 2 février 2016 (BOCC 2016/14), à ladite convention collective.

Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du

présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

Article 2

convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (n° 1000).

Article 3

convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (Pays de la Loire) du 12 juillet 2006 (n° 2609).

Article 4

convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

Article 5

convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147).

Article 6

convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

Article 7

convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500).

Article 8

convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 9

convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (n° 650).

Article 10

convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914).

Article 11

convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576).

Article 12

convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867).

Article 13

convention collective régionale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse du 1er juin 1977 (n° 937).

Article 14

convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979).

Article 15

convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579).

Article 16

convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059).

Article 17

convention collective départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822).

Article 18

convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489).

Article 19

convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 20

convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761).

Article 21

convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702).

Article 22

convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 23

convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 24

convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875).

Article 25

convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564).

Fait le 9 juin 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 juillet 2016 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)

Paru au JORF du 2016-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, devenue convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet par accord du 26 janvier 2011, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 22 octobre 2015 portant modification de l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire, à la convention collective nationale susvisée.

Au troisième alinéa du b de l'article 2, les mots : « l'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail » sont exclus de l'extension en application du 3° de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

- l'accord du 28 janvier 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La première phrase du troisième alinéa de l'article 3 du chapitre III est étendue sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6325-13 du code du travail.

Le premier alinéa du chapitre VIII est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2015/48 et n° 2016/19, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)

Paru au JORF du 2017-05-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, devenue convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet par accord du 26 janvier 2011, les dispositions de l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale s'agissant des moments auxquels peuvent s'effectuer les demandes de dispense.

L'article 9 est étendu sous réserve de l'interprétation selon laquelle les entreprises qui n'adhèrent pas à (ou aux) organismes recommandés n'ont pas à financer le fonds de solidarité de la branche dont les prestations sont accessibles aux salariés des seules entreprises ayant choisi un assureur recommandé, étant entendu que les entreprises n'adhérant pas à un organisme recommandé sont tenues d'affecter 2% des primes qu'elles versent au financement des prestations relevant du haut degré de solidarité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)

Paru au JORF du 2019-04-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, devenue convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet par accord du 26 janvier 2011, les dispositions de l'avenant n° 16 du 15 décembre 2017 relatif à la classification des emplois, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant qui ne prévoit pas au niveau de la branche des mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantit pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois a été menée, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail :

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)

Paru au JORF du 2019-04-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969, devenue convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet par accord du 26 janvier 2011, les dispositions de l'accord du 22 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8 et L. 2261-19 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant n° 16

Date du texte : 2017-12-15

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 52/A

Date du texte : 2018-03-26

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACJTM	Association paritaire de gestion
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
ADA	Actes d'anesthésie.
ADC	Acte de chirurgie
ADE	Actes d'échographie
ADI	Actes d'imagerie médicale
ADV	Administration des ventes
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ATM	Actes techniques médicaux
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCF	Contrôle en cours de formation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDNA	Commerces de détail non alimentaires
CE	Comité d'entreprise
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CNAV	Caisse nationale assurance vieillesse
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CNPEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DTTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DPTM	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
DRT	Direction des relations du travail
DSS	Direction de la sécurité sociale
EAC	Enfant à charge
FCD	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution
FCJT	Fédération française entreprises de gros, importation-exportation chaussures, jouets, et textiles
FCEP	Fédération de l'épicerie et du commerce de proximité
FEDELEC	Fédération des électriciens et des électroniciens
FEH	Fédération des enseignes de l'habillement
FENACEREM	Fédération nationale des commerces et services électroniques, radiotélévisions, électroménagers
FICIME	Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique
FMB	Fédération des magasins du bricolage
FNAEM	Fédération française du Négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison
FNP	Fédération nationale de la publicité
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORCO	Organisme collecteur paritaire agréé des métiers du commerce
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GRC	Gestion de la relation commerciale
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPP	Incapacité permanente professionnelle
JO	Journal officiel

Sigle	Définition
JORF	Journal officiel de la république française
LFSS	Loi de financement de la sécurité sociale
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCI	Observatoire du commerce interentreprises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
OSCI	Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international
PACS	Pacte civil de solidarité
PEI	Plan d'épargne interentreprises
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collective
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROF	Rassemblement des Opticiens de France
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCI	Syndicat des négociants et des commissionnaires à l'international
SS	Sécurité sociale
TA	Tranche A
TM	Ticket modérateur
TPE	Très petite entreprise
UCV	Union de grand commerce de centre ville
UFCC	Union française du commerce chimique
ULM	Ultraléger motorisé
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accidents du travail (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 37	5
	Accidents du travail (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 37	5
	Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité (Avenant n° 15 du 12 septembre 2012 relatif à la prévoyance)	Article 9	21
	Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité (Avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance)	Article 9	30
Arrêt de travail, Maladie	Congés de courte durée (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 36	4
	Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité (Avenant n° 15 du 12 septembre 2012 relatif à la prévoyance)	Article 9	21
	Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité (Avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance)	Article 9	30
	Maladie (Avenant n° 1 du 13 mars 1969 relatif à des dispositions particulières à la région Ile-de-France (1))		6
Champ d'application	Objet et durée (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 1	1
Congés annuels	Congés payés (Avenant n° 1 du 13 mars 1969 relatif à des dispositions particulières à la région Ile-de-France (1))		6
	Congés payés (1) (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 34	4
Congés exceptionnels	Congés de courte durée (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 35	4
Frais de santé	Annexe I (Accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire)		56
	Tableau de garanties (Avenant n° 1 du 29 janvier 2019 à l'accord du 23 février 2016 relatif à la couverture santé complémentaire)	Article 2	64
	Tableau de garanties (Avenant n° 2 du 19 novembre 2019 à l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire)	Article 2	69
Indemnités de licenciement	Congédiement - Indemnité de congédiement (Avenant n° 1 du 13 mars 1969 relatif à des dispositions particulières à la région Ile-de-France (1))		6
	Congédiement - Indemnité de congédiement (1) (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 30	3
Maternité, Adoption	Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche (Accord du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 1er	15
	Maternité (Avenant n° 1 du 13 mars 1969 relatif à des dispositions particulières à la région Ile-de-France (1))		7
	Maternité (1) (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 38	5
Période d'essai	Modification de l'article 17 de la convention (Avenant n° 14 du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai)	Article 1	10
	Période d'essai (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 17	2
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Licenciements collectifs (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 28	3
	Préavis (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 26	3
	Préavis (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 27	3
Prime, Gratification, Treizieme mois	Avenant n° 36 B du 28 janvier 2016 relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté (Avenant n° 36 B du 28 janvier 2016 relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté)		75
	Prime d'ancienneté (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 23	3

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 7 septembre 2007 portant sur l'annexe 41 A relative aux salaires minima au 1er octobre 2007 (Accord du 7 septembre 2007 portant sur l'annexe 41 A relative aux salaires minima au 1er octobre 2007)		71
	Avenant du 22 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er novembre 2008 (Avenant du 22 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er novembre 2008)		71
	Avenant n° 36 B du 28 janvier 2016 relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté (Avenant n° 36 B du 28 janvier 2016 relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté)		75
	Avenant n° 43 A du 3 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2010 (Avenant n° 43 A du 3 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2010)		72
	Avenant n° 44 A du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011 (Avenant n° 44 A du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011)		72
	Avenant n° 45 A du 16 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012 (Avenant n° 45 A du 16 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012)		73
	Avenant n° 46 A du 19 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 (Avenant n° 46 A du 19 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)		74
	Avenant n° 47 A du 18 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 (Avenant n° 47 A du 18 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014)		74
	Avenant n° 48 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (Avenant n° 48 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015)		75
	Avenant n° 49 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2015 (Avenant n° 49 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2015)		75
	Salaires (Annexe n° 35 B du 3 décembre 1992 relative aux salaires)		70
	Salaires minima au 1er juillet 2006 (Avenant n° 40 A du 11 avril 2006 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2006)		70
Visite médicale	Embauchage - Contrat de travail (Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970. Convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.)	Article 16	2

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1969-03-13	Avenant n° 1 du 13 mars 1969 relatif à des dispositions particulières à la région Ile-de-France (1)	6
	Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrêté du 2 novembre 1970 JONC 13 décembre 1970.	1
1992-12-03	Annexe n° 35 B du 3 décembre 1992 relative aux salaires	70
1995-01-19	Accord du 19 janvier 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et à l'adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention	7
2004-12-06	Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes	8
2006-04-11	Avenant n° 40 A du 11 avril 2006 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2006	70
2007-09-07	Accord du 7 septembre 2007 portant sur l'annexe 41 A relative aux salaires minima au 1er octobre 2007	71
2008-02-05	Accord du 5 février 2008 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	8
2008-09-22	Avenant du 22 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er novembre 2008	71
2009-07-08	Avenant n° 14 du 8 juillet 2009 relatif à la période d'essai	10
2009-11-03	Accord du 3 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	10
2010-03-03	Avenant n° 43 A du 3 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2010	72
	Accord du 6 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords	13
	Accord du 6 juillet 2010 relatif à la mise en place du forfait annuel en jours	12
2010-11-10	Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)	JO-1
	Accord du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	15
2010-12-15	Avenant n° 44 A du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011	72
2011-01-26	Accord du 26 janvier 2011 relatif au champ d'application et à l'adhésion de la chambre syndicale des grossistes en jouets	17
2011-02-22	Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)	JO-1
2011-04-19	Arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)	JO-1
2011-06-21	Arrêté du 10 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)	JO-1
2011-07-27	Arrêté du 18 juillet 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)	JO-2
2011-12-20	Arrêté du 15 décembre 2011 portant extension d'un avenant à un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)	JO-2
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO-2
2012-04-16	Avenant n° 45 A du 16 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012	73
2012-08-18	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes	JO-5
2012-09-12	Avenant n° 15 du 12 septembre 2012 relatif à la prévoyance	18
2013-01-03	Arrêté du 26 décembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)	JO-5
2013-06-19	Avenant n° 46 A du 19 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	74
2013-09-10	Avenant n° 1 du 10 septembre 2013 relatif à la commission nationale paritaire	25
2013-10-11	Arrêté du 2 octobre 2013 portant extension d'une annexe à la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)	JO-5
2013-12-16	Avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance	26
	Accord du 18 février 2014 relatif à la création des CQP « Vente itinérante » et « Administration des ventes »	34
2014-02-18	Avenant n° 47 A du 18 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	74
2014-03-11	Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2014	JO-6
2014-07-08	Avenant n° 1 du 8 juillet 2014 à l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance	41
2014-07-12	Arrêté du 4 juillet 2014 portant extension d'une annexe à la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)	JO-7
2014-07-18	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-7
2014-07-23	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-7
2015-01-16	Arrêté du 9 janvier 2015 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)	JO-9
	Avenant n° 48 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015	75
2015-01-28	Avenant n° 49 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2015	75
2015-06-30	Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail	JO-9
2015-07-16	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes (n° 500)	JO-11
2015-07-29	Arrêté du 21 juillet 2015 modifiant l'arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500)	JO-11
2015-08-24	Arrêté du 21 juillet 2015 modifiant l'arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500)	JO-11
2015-08-25	Arrêté du 21 juillet 2015 modifiant l'arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500)	JO-11
2015-10-22	Avenant n° 2 du 22 octobre 2015 à l'avenant n° 15 du 16 décembre 2013 relatif à la prévoyance complémentaire	44
	Accord du 28 janvier 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	46
2016-01-28	Avenant n° 36 B du 28 janvier 2016 relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté	75
2016-02-23	Accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	52
2016-06-24	Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-12

Date	Texte	Page
2016-07-29	Arrêté du 22 juillet 2016 portant extension d'un avenant et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)	JO-15
2017-05-10	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)	JO-16
2017-12-15	Avenant n° 16	NV-1
	Avenant n° 16 du 15 décembre 2017 relatif à la classification des emplois	56
2018-03-26	Avenant n° 52/A	NV-1
2018-05-22	Accord du 22 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	61
2018-10-18	Avenant du 18 octobre 2018 relatif à la modification du titre de la convention	63
2018-12-11	Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	75
2019-01-29	Avenant n° 1 du 29 janvier 2019 à l'accord du 23 février 2016 relatif à la couverture santé complémentaire	64
2019-04-09	Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)	JO-16
2019-04-11	Accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social	67
	Avenant du 11 avril 2019 relatif aux rectificatifs de la convention collective	68
2019-04-24	Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (n° 500)	JO-16
2019-11-19	Avenant n° 2 du 19 novembre 2019 à l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	68
2020-01-27	Avenant du 27 janvier 2020 à l'accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social	69

Index alphabétique

A

Abattements d'age pour les jeunes salaries 2
Abattements d'age pour les jeunes salaries (1) 2
Absences et frais de deplacement 9
Accidents du travail 5
Accompagnement des entreprises et des salaries 55
Accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social 67
Accord du 15 decembre 2010 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 15
Accord du 18 fevrier 2014 relatif a la creation des CQP « Vente itinerante » et « Administration des ventes » 34
Accord du 19 janvier 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et a l'adhesion a Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention 7
Accord du 22 mai 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 62
Accord du 23 fevrier 2016 relatif a l'instauration d'une couverture sante complementaire 52
Accord du 26 janvier 2011 relatif au champ d'application et a l'adhesion de la chambre syndicale des grossistes en jouets 17
Accord du 28 janvier 2016 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 46
Accord du 3 novembre 2009 relatif a l'emploi des seniors 10
Accord du 5 fevrier 2008 relatif a la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 8
Accord du 6 juillet 2010 relatif a la commission paritaire de validation des accords 13
Accord du 6 juillet 2010 relatif a la mise en place du forfait annuel en jours 12
Accord du 7 septembre 2007 portant sur l'annexe 41 A relative aux salaires minima au 1er octobre 2007 71
Accord professionnel du 11 decembre 2018 relatif a l'OPCO (commerce) 75
Acquisition des droits et gestion du compte CPF 50
Action sociale de la branche. - Solidarite. - Prevention sante 55
Actions de formation eligibles 50
Adhesion a Intergros 7
Adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et negoces connexes 8
Affectation du montant des contributions 67
Amenagement des horaires de travail 3
Annexe 79
Annexe I 56
Annexe n° 35 B du 3 decembre 1992 relative aux salaires 70
Annexes 24, 33, 37
Application du regime de prevoyance pour les employeurs 26
Appointements mensuels garantis 2
Apprentissage 2
Avantages acquis 1
Avenant du 11 avril 2019 relatif aux rectificatifs de la convention collective 68
Avenant du 18 octobre 2018 relatif a la modification du titre de la convention 63
Avenant du 22 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er novembre 2008 71
Avenant du 27 janvier 2020 a l'accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social 69
Avenant n° 1 du 10 septembre 2013 relatif a la commission nationale paritaire 25
Avenant n° 1 du 13 mars 1969 relatif a des dispositions particulieres a la region Ile-de-France (1) 6
Avenant n° 1 du 29 janvier 2019 a l'accord du 23 fevrier 2016 relatif a la couverture sante complementaire 64
Avenant n° 1 du 8 juillet 2014 a l'avenant n° 15 du 16 decembre 2013 relatif a la prevoyance 41
Avenant n° 14 du 8 juillet 2009 relatif a la periode d'essai 10
Avenant n° 15 du 12 septembre 2012 relatif a la prevoyance 18
Avenant n° 15 du 16 decembre 2013 relatif a la prevoyance 26
Avenant n° 16 NV-1
Avenant n° 16 du 15 decembre 2017 relatif a la classification des emplois 56
Avenant n° 2 du 19 novembre 2019 a l'accord du 23 fevrier 2016 relatif a l'instauration d'une couverture sante complementaire 68
Avenant n° 2 du 22 octobre 2015 a l'avenant n° 15 du 16 decembre 2013 relatif a la prevoyance complementaire 44
Avenant n° 36 B du 28 janvier 2016 relatif au bareme des primes mensuelles d'anciennete 75
Avenant n° 40 A du 11 avril 2006 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2006 70
Avenant n° 43 A du 3 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2010 72
Avenant n° 44 A du 15 decembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011 72
Avenant n° 45 A du 16 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012 73
Avenant n° 46 A du 19 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'annee 2013 74
Avenant n° 47 A du 18 fevrier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 74
Avenant n° 48 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 75
Avenant n° 49 A du 28 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2015 75
Avenant n° 52/A NV-1

B

Bareme des primes mensuelles d'anciennete 75
Base de calcul des prestations 19, 28
Beneficiaires 47, 48, 52
Bilan annuel du financement du dialogue social 68
Bilan de competences 51
Bilan et revision 36
Bilan et suivi du present accord 17

C

Cas d'entreprises disposant deja d'un regime de prevoyance a la date d'extension de l'avenant conventionnel 18
Cas d'entreprises ne disposant pas d'un regime collectif obligatoire de prevoyance a la date d'entree en vigueur de l'avenant conventionnel 18
Champ d'application 7, 26, 45, 52, 62, 64, 67, 69
Champ d'application et adhesion de la chambre syndicale des grossistes en jouets 17
Champ d'application, duree, publicite 15
Chapitre Ier Observatoire prospectif des metiers, des qualifications et des competences 46
Chapitre II Contributions 46

Chapitre III Contrat de professionnalisation 47
Chapitre IV Periode de professionnalisation 48
Chapitre IX Entretien professionnel et etat des lieux recapitulatif 51
Chapitre V Tutorat 49
Chapitre VI Plan de formation de l'entreprise 49
Chapitre VII Compte personnel de formation 50
Chapitre VIII Validation des acquis de l'experience 51
Chapitre X Conseil en evolution professionnelle 51
Chapitre XI Bilan de competences 51
Chapitre XII Passeport d'orientation, de formation et de competences 52
Chapitre XIII Portee du present accord 52
Chapitre XIV Dispositions finales 52
Choix de l'observatoire 46
Classification des emplois 56
Comite de pilotage de la branche 46
Comites d'entreprise 1
Commission de controle et de gestion 24, 32
Commission nationale paritaire 25
Commission paritaire de conciliation 5
Commission paritaire de conciliation. 5
Commission paritaire de validation des accords 13
Composition de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 62
Composition de la CPNEFP 9
Compte personnel de formation 50
Conditions d'emploi et renouvellement du contrat 48
Conditions de travail 2
Congediment - Indemnite de congediment 3, 6
Congediment - Indemnite de congediment (1) 3
Conges de courte duree 4
Conges payes 4, 6
Conges payes (1) 4
Conseil en evolution professionnelle 51
Consequences de la suspension du contrat de travail 19, 27
Constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 8
Constitution du dossier 14
Contrat de professionnalisation 47
Contrat de travail 2
Contributions 46
Convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969. Etendue par arrete du 2 novembre 1970 JONC 13 decembre 1970. 1
Convention collective nationale du 13 mars 1969 1
Cotisations 23, 31, 69
Couverture sante complementaire 64, 68
Creation de l'association paritaire de gestion
- ACJTM (association paritaire distribution chaussure jouet textile mercerie) 67
Creation des CQP « Vente itinerante » et « Administration des ventes » 34

D

Date d'application 10, 24, 33, 44
Date d'effet 66, 69
Date d'entree en vigueur et extension 24, 33
Definition du personnel couvert 18, 27
Definitions 19, 28
Delegues du personnel 1
Delegues syndicaux 2
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 24, 33, 41
Depot 56, 66, 69
Depot des accords valides par la commission aupres de l'administration 15
Depot et extension 46
Depot. - Extension 17
Designation des organismes assureurs 23
Developpement de la mixite et de l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche 15
Dispenses d'affiliation 53
Dispositions diverses 47
Dispositions finales 5, 52
Dispositions particulieres a la region Ile-de-France 6, 7
Dispositions particulieres a la region Ile-de-France (1) 6
Droit syndical 1
Du capital de temps de formation 8
Du developpement de l'apprentissage 8
Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salaries 8
Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salaries 8
Duree de l'accord 10, 63
Duree du contrat et des actions de professionnalisation 48
Duree et le contenu de la periode de professionnalisation 49
Duree. - Entree en vigueur 55
Duree. - Notification. - Publicite. - Extension 10, 52
Duree. - Revision. - Denonciation 24, 33, 44

E

Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 15
Embauchage - Contrat de travail 2
Emploi des seniors 10
Entree en application 52
Entree en vigueur 15, 45
Entree en vigueur de l'accord 10, 63
Entree en vigueur et depot de l'accord 68
Entree en vigueur et duree 17
Entreprises de moins de 50 salaries 68
Entreprises employant 10 salaries et plus 46
Entreprises employant moins de 10 salaries 47
Entretien professionnel et etat des lieux recapitulatif 51
Evolution des garanties et cotisations du regime 55
Extension 37, 56, 66, 69
Extension (Depot. - Extension) 15
Extension (Duree. - Notification. - Publicite. - Extension) 8, 52
Extension du present avenant. - Publicite 24, 33
Extension. - Publicite 44

F

Financement 51
Financement de la periode de professionnalisation par Intergros 49
Financement des parcours des candidats 36
Financement du dialogue social 67, 69
Financement du fonds d'aide au dialogue social 67
Financement du regime et garanties versees aux beneficiaires 53
Fonctionnement de la commission 14
Fonctionnement de la CPNEFP 9
Fonctionnement des reunions paritaires 63
Force obligatoire de l'accord 10
Formation professionnelle tout au long de la vie 46

G

Garanties 19, 28
Garanties deces 20, 28
Garanties incapacite temporaire de travail et invalidite 21, 30
Gestion du regime de prevoyance 23, 32

H

Hierarchie des normes 17

I

Indemnite de congediement (Congediement - Indemnite de congediement) 3, 6
Indemnite de depart en retraite 4, 6
Indemnite de depart en retraite (1) 4
Information et sensibilisation des differents acteurs de l'entreprise afin de faire evoluer les pratiques et les mentalites 16
Instauration d'une couverture sante complementaire 52
Intitule de la convention collective 68

J

Jours ferries 4

L

Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA la convention collective nationale des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et negoces connexes 8
Lettre d'adhesion du 6 decembre 2004 de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et negoces connexes 8
Licenciements collectifs 3

M

Maintien des garanties 55
Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la securite sociale 45
Maladie 6
Maternite 5, 7
Maternite (1) 5
Mise en place de la CPPNI 62
Mise en place du forfait annuel en jours 12
Mise en place du regime conventionnel de prevoyance 18
Mise en œuvre du CPF 50
Missions de la commission 14
Missions de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 62
Missions de la CPNEFP 9
Modalites d'elaboration des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet 35
Modalites de revision. - Denonciation 55
Modalites de transmission des accords a la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation par les entreprises de la branche 63
Modalites de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet 35
Modification de l'article 17 de la convention 10
Modification du titre de la convention 63

N

Notification. - Publicite. - Extension (Duree. - Notification. - Publicite. - Extension) 8, 52

O

Objectifs de la formation professionnelle et adhesion a Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention 7
Objectifs et publics des certificats de qualification professionnelle 35
Objectifs generaux des certificats de qualification professionnelle de la branche de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet 34
Objet 18, 52
Objet de la periode de professionnalisation 49
Objet du contrat 48
Objet et duree 1
Obligation d'adhérer aux organismes assureurs designes 18
Observatoire prospectif des metiers, des qualifications et des competences 46
Opcommerce (OPCO) 75
Organisation de la commission 14
Organisme recommande par la branche 53
Organismes assureurs recommandes 32

P

Passeport d'orientation, de formation et de competences 52
Periode d'essai 2, 10
Periode de professionnalisation 48
Periode transitoire 51, 61
Periodicite des negociations 63
Personnel couvert 18, 27
Plan de formation de l'entreprise 49
Portabilite de la complementaire sante 54
Portabilite des droits de prevoyance 27
Portabilite des droits prevoyance 19
Portee du present accord 52
Positionnement des certificats de qualification professionnelle dans la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet 36
Preambule 9, 10, 14, 15, 18, 26, 41, 45, 46, 52, 62, 64, 67, 68, 76
Preavis 3
Prevention 69
Prevention sante (Action sociale de la branche. - Solidarite. - Prevention sante) 52
Prevoyance 18, 26, 41
Prevoyance complementaire 44
Prime d'anciennete 3
Primes mensuelles d'anciennete au 1er janvier 1993 70
Publicite (Extension du present avenant. - Publicite) 24, 33
Publicite. - Extension (Duree. - Notification. - Publicite. - Extension) 8, 52

Q

Qualifications visees par les certificats de qualification professionnelle crees dans le domaine de la vente itinerante et de l'administration des ventes 34

R

Recouvrement de la contribution 67
Reexamen de la mutualisation 23, 32
Remuneration des salaries 48
Remuneration du salaire 49
Reprise des encours 24, 32
Retraite complementaire 2
Revalorisation des prestations en cours de service 23, 31
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 41

S

Saisine de la commission 14
Salaires 70-72
Salaires minima au 1er avril 2012 73
Salaires minima au 1er janvier 2014 74
Salaires minima au 1er janvier 2015 75
Salaires minima au 1er juillet 2006 70
Salaires minima au 1er octobre 2007 (annexe 41 A) 71
Salaires minima au 1er septembre 2015 75
Salaires minima pour l'annee 2013 74
Section syndicale 1
Solidarite. - Prevention sante (Action sociale de la branche. - Solidarite. - Prevention sante) 52
Stipulations specifiques a destination des entreprises de moins de 50 salaries 69
Suivi 55
Suspension du contrat de travail donnant lieu a une indemnisation 19, 27
Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu a une indemnisation 19, 27

T

Tableau de garanties 64, 69
Texte de base 1, 75
Textes annules et remplaces 52
Titre Ier Personnel couvert 18, 27
Titre II Garanties 19, 28

Titre III Cotisations 23, 31
Titre IV Gestion du regime de prevoyance 23, 32
Titre V Date d'entree en vigueur et extension 24, 33
Tutorat 49

V

Validation des acquis de l'experience 51
Versement des contributions affectees aux contrats d'insertion en alternance 7

