

# Convention collective

## COMMERCE SUCCURSALISTE DE LA CHAUSSURE



N° de brochure : 3120

N° IDCC : 468

Date de dernière mise à jour : 2019-08-29



## **Sommaire**



Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1)	1
<i>Objet et durée</i>	1
<i>Avantages acquis</i>	1
<i>Droit syndical et liberté d'opinion</i>	1
<i>Participation des salariés aux réunions paritaires</i>	2
<i>Délégués du personnel</i>	2
<i>Procédure des élections</i>	3
<i>Apprentissage</i>	4
<i>Embauchage</i>	4
<i>Période d'essai</i>	4
<i>Délai-congé</i>	5
<i>Congédiement.- Indemnité de congédiement</i>	5
<i>Indemnité de fin de carrière</i>	5
<i>Congés payés</i>	5
<i>Congés de courte durée</i>	5
<i>Service militaire</i>	6
<i>Maladie</i>	6
<i>Accidents du travail</i>	6
<i>Maternité</i>	6
<i>Congé parental d'éducation</i>	7
<i>Réembauchage</i>	7
<i>Comité d'entreprise</i>	7
<i>Tenue de travail</i>	7
<i>Salaires et primes d'ancienneté</i>	7
<i>Personnel ouvrier</i>	7
<i>Retraite complémentaire</i>	7
<i>Conciliation</i>	8
<i>Dispositions finales</i>	8
<i>Textes Attachés</i>	8
Annexe I à la convention collective du 2 juillet 1968	8
Classification des emplois	8
Annexe II à la convention collective du 2 juillet 1968	10
Appointements mensuels garantis - Primes d'ancienneté.	10
Avenant cadres, annexe I Classification Avenant du 31 mars 1980	10
Classification	10
Avenant cadres du 10 juin 1982	11
Article 1er	11
Article 2	11
Article 3	11
Article 4	11
Article 5	11
Article 6	12
Article 7	12
Article 8	12
Article 9	12
Article 10	12
Article 11	12
Article 12	12
Article 13	13
Article 14	13
Article 15	13
Article 16 (1)	13
Article 17	13
Article 18	13
Article 19	13
Article 20	14
Avenant cadres, Annexe I classification Avenant du 20 décembre 1984	14
Classification	14
Accord du 15 novembre 2002 portant constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	15
Préambule	15
Missions de la CPNEFP des succursalistes de la chaussure	15
Composition de la CPNEFP	15
Fonctionnement de la CPNEFP	16
Absences et frais de déplacement	16
Durée de l'accord	16
Publicité et formalités de dépôt	16
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure	16
Avenant du 13 juin 2005 relatif à la participation des salariés aux réunions paritaires	16
Lettre d'adhésion du 17 mars 2006 de la fédération des services CFDT à l'avenant du 13 juin 2005 à la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure	17
Accord du 13 mars 2007 relatif aux contrats-couple	17
Accord du 19 juin 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	18
Lettre d'adhésion du 14 février 2008 de la FNECS CFE-CGC à la convention collective	22
Lettre d'adhésion du 18 avril 2008 de la FEC CGT-FO à l'avenant du 15 novembre 2002 relatif au champ d'application	22
Avenant du 20 mai 2008 portant modification de l'article 1er de la convention collective	22
Accord du 20 mai 2008 relatif au fonctionnement de la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation	23
Accord du 1er juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes	24
Préambule	24
Accord du 22 octobre 2008 relatif à la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation	26
Avenant du 22 octobre 2008 à la convention collective	27

Accord du 12 mars 2012 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire .....	27
Accord du 22 octobre 2012 relatif aux classifications professionnelles .....	27
Préambule .....	27
Titre Ier Principes généraux .....	28
Titre II Système de classification .....	28
Titre III Procédures de mise en place .....	29
Titre IV Rémunération .....	30
Titre V Incidence de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification .....	31
Titre VI Dispositions finales .....	31
Annexe .....	31
Accord du 24 mars 2014 relatif au temps partiel .....	33
Avenant du 16 février 2016 relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle .....	34
Préambule .....	34
Accord du 26 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une commission paritaire nationale de conciliation .....	35
Préambule .....	35
Titre Ier Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....	35
Titre II Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) .....	36
Titre III Dispositions finales .....	37
<b>Textes Salaires</b> .....	37
Avenant du 1 mars 1991 relatif aux salaires des cadres .....	37
Salaires des cadres applicables pour l'année 1991 .....	37
Avenant du 6 mars 1991 relatif aux salaires .....	38
Appointements mensuels garantis Primes d'ancienneté au 1er mars et au 1er juillet 1991. ....	38
Avenant du 9 avril 1992 relatif aux salaires .....	38
Appointements mensuels garantis Primes d'ancienneté *au 1er mai et au 1er juillet 1992* .....	38
Avenant du 19 juin 2001 relatif aux salaires des cadres .....	39
Appointements minima annuels des cadres pour 2001. ....	39
Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires .....	40
Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires (appointements mensuels) .....	40
Accord du 13 novembre 2007 relatif aux salaires minima pour l'année 2007 .....	40
Accord du 1er juillet 2008 relatif aux salaires minima du personnel « employés » pour l'année 2008 .....	41
Avenant du 23 septembre 2008 relatif aux salaires minima pour 2008 .....	42
Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des employés pour l'année 2009 .....	42
Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des cadres pour l'année 2009 .....	42
Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Employés .....	43
Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Cadres .....	44
Accord du 29 mai 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012 .....	44
Accord « Salaires » du 22 octobre 2012 .....	45
Accord « Salaires » du 22 octobre 2012 .....	46
Accord « Salaires » du 22 octobre 2012 .....	47
Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels .....	47
Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2013 .....	48
Accord du 28 mars 2014 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014 .....	49
Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 .....	50
Accord du 6 octobre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2015 .....	51
Accord du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2016 .....	52
<b>Accord national professionnel du 2 avril 1982 relatif à la réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers (1)</b> .....	52
<b>Préambule</b> .....	52
<b>Champ d'application</b> .....	52
<b>Réduction de la durée du travail</b> .....	53
Congés payés .....	53
Réduction de la durée hebdomadaire de travail .....	53
Contrats à temps partiel .....	53
Compensation .....	55
Personnel d'encadrement .....	55
Equivalences .....	56
Récupération des jours fériés .....	56
<b>Organisation de la durée légale du travail</b> .....	56
Repos hebdomadaire .....	56
Modulation .....	56
Horaires flexibles .....	58
<b>Heures supplémentaires</b> .....	58
Contingent d'heures supplémentaires .....	58
<b>Bilan et programmation</b> .....	58
Bilan .....	58
Programmation .....	59
<b>Politique d'emploi</b> .....	59
<b>Propositions diverses</b> .....	59
<b>Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution</b> .....	59
<b>Préambule</b> .....	59
<b>Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord</b> .....	61
<b>Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution</b> .....	62
<b>Textes Attachés</b> .....	63
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	63
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	64

Annexe .....	65
<b>Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce) .....</b>	<b>70</b>
<i>Préambule</i> .....	70
<i>Annexe</i> .....	73
<b>Textes parus au JORF .....</b>	<b>JO-1</b>
<b>Nouveautés .....</b>	<b>NV-1</b>
<i>Accord du 27 septembre 2016</i> .....	NV-1
<b>Liste des sigles .....</b>	<b>SIG-1</b>
<b>Liste thématique .....</b>	<b>THEM-1</b>
<b>Liste chronologique .....</b>	<b>CHRO-1</b>
<b>Index alphabétique .....</b>	<b>ALPHA-1</b>



# Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Fédération des employés et techniciens CFTC.
Organisations adhérentes	FS CFTD, le 30 mars 1979. FCS UNSA, par lettre du 6 décembre 2004 (BOCC 2005-13). FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris, par lettre du 14 février 2008 (BO n° 2008-15).

(1) La rédaction de l'intitulé de la convention collective des employés à succursales du commerce de détail de la chaussure est ainsi modifiée : « Convention collective du commerce succursaliste de la chaussure ».

(BOCC n° 2009/02 - Art.1er de l'avenant du 22 octobre 2008 à la convention collective prendra effet le premier jour suivant la publication au J.O de son arrêté d'extension)

(l'avenant du 22 octobre 2008 est étendu par arrêté du 23 avril 2009, JORF 30 avril 2009)

## Objet et durée

### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 20-5-2008.

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de la chaussure et qui exploitent au moins 5 magasins. En principe, les entreprises soumises à cette convention collective se trouvent répertoriées sous le numéro de code NAF de l'INSEE 47-72 A ; le code NAF n'a cependant qu'une valeur indicative et seule compte l'activité principale de l'entreprise.

### Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à dater du 1<sup>er</sup> juillet 1968 et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations syndicales signataires devra être formulée 3 mois au moins avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé avec avis de réception, à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront 15 jours au plus tard après la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera éventuellement substituée à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives à l'article 42, qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

## Avantages acquis

### Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est applicable à l'exclusion de toute autre et elle se substitue, le cas échéant, aux conventions collectives régionales, départementales ou locales qui réglaient auparavant la situation des employés visés à l'article 1<sup>er</sup>. Cependant, et conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis au titre de conventions antérieures ou du contrat individuel de travail.

## Droit syndical et liberté d'opinion

### Article 4

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs le droit de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de disciplines ou de congédiement (1).

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés, leur appartenance ou non-appartenance à un syndicat déterminé.

Conformément à la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 chaque syndicat représentatif pourra constituer une section syndicale afin d'assurer la représentation des intérêts professionnels de ses membres.

La collecte des cotisations syndicales pourra être effectuée à l'intérieur de l'établissement mais en dehors des temps et des locaux de travail.

Les publications et tracts syndicaux pourront être librement diffusés dans l'enceinte de l'établissement aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

L'affichage des communications syndicales s'effectuera sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire de ces communications devra être transmis à la direction, simultanément à l'affichage.

Les communications, publications et tracts ne pourront avoir qu'un caractère strictement syndical et professionnel.

Les membres de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement mais en dehors des heures et des locaux de travail et suivant des modalités fixées par accord avec la direction.

Dans la mesure où l'effectif de l'établissement atteindra au moins deux cents salariés, la direction mettra à la disposition des sections syndicales un local commun.

Le nombre des délégués syndicaux, les modalités et conditions de leur désignation, la détermination et l'indemnisation du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions seront fixés conformément au titre II de la loi du 27 décembre 1968 et aux décrets n°s 68-1183 et 68-1184 du 30 décembre 1968.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 24 janvier 1974, art. 1<sup>er</sup>).

### Article 4-Bis

En vigueur étendu

Le personnel visé par la présente convention pourra bénéficier des congés d'éducation ouvrière dans les conditions prévues par la loi du 23 juillet 1957 et les textes subséquents. La durée de ce congé limitée à 12 jours ouvrables par an et par bénéficiaire pourra être pris en une ou deux fois.

Ce congé ne pourra être imputé sur le congé payé annuel et il sera assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits au congé payé annuel comme pour le décompte de l'ancienneté.

Les salariés et apprentis de moins de 25 ans pourront également bénéficier, suivant les modalités fixées par la loi du 29 décembre 1961, de congés de formation d'animateurs pour la jeunesse.

## **Participation des salariés aux réunions paritaires**

### **Article 4-Ter**

En vigueur étendu

Créé par avenant du 13-6-2005 BOCC 2005-32, étendu par arrêté du 23-3-2006 JORF 1-4-2006 (1).

Les salariés peuvent s'absenter pour participer aux commissions paritaires nationales, aux commissions mixtes nationales, et à la commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 46 de la présente convention.

Le salarié sera tenu d'informer son employeur de sa participation à ces instances paritaires dès réception de l'invitation. Les attestations de présence des salariés seront tenues à disposition des entreprises par le syndicat patronal.

Les absences liées à la participation des membres de ces commissions sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés non permanents syndicaux appelés à siéger dans ces instances paritaires et appartenant à une entreprise adhérente au syndicat national du commerce succuraliste de la chaussure, est effectuée par le syndicat patronal dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative.

Les salariés dont l'entreprise n'est pas adhérente au syndicat national du commerce succuraliste de la chaussure se font rembourser leurs frais de déplacement par leur propre entreprise. Ces salariés pourront remettre les justificatifs de frais de déplacement au syndicat patronal qui les transmettra ensuite à l'entreprise concernée pour leur prise en charge financière.

Les frais de transport sont remboursés, sur présentation de justificatifs, sur la base d'un billet de train aller-retour, tarif SNCF seconde classe.

Pour les trajets dépassant 4 heures de train aller du domicile au lieu de réunion, les salariés pourront se faire rembourser sur la base d'un billet d'avion sur le vol le plus économique.

Les frais d'hébergement et de repas sont remboursés sur présentation de justificatifs et sur les bases suivantes :

- frais d'hébergement selon une base forfaitaire égale à 20 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion ;
- repas selon une base forfaitaire égale à 6 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion.

(1) Adhésion de la CFDT, par lettre du 17 mars 2006.

## **Délégués du personnel**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés, 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés, 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés, 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 250 salariés, 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 251 à 500 salariés, 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés, 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;
- au-dessus, 1 délégué titulaire et 1 suppléant supplémentaires par tranche ou fraction de tranche de 500 salariés.

La direction mettra à la disposition des délégués un local pour leur permettre de remplir leur mandat et de se réunir.

### **Article 6**

En vigueur étendu

Les délégués sont élus dans les conditions prévues ci-après, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise, cadres et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

Lorsque le nombre des électeurs, dans une des catégories prévues ci-dessus, sera inférieur à 6, les salariés pourront constituer un seul collège électoral.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la ou les organisations syndicales signataires ou reconnues représentatives dans l'entreprise ; dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail déciderait de cette répartition.

### **Article 7 (1)**

En vigueur étendu

Sont électeurs tous les salariés âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 420-8 du code du travail (arrêté du 24 janvier 1974, art. 1<sup>er</sup>).

### **Article 8 (1)**

En vigueur étendu

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, les ressortissants algériens, les ressortissants des Etats membres de la CEE, les étrangers titulaires de la carte de résident privilégié, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis au moins 12 mois.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise, prévues aux articles 7 et 8, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins de 1/4 de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Ne sont pas éligibles les électeurs qui sont déchus de leurs fonctions syndicales en vertu des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 420-9 du code du travail (arrêté du 24 janvier 1974, art. 1<sup>er</sup>).

### **Article 9**

En vigueur étendu

Les délégués sont élus pour une durée de 1 an. Ils sont rééligibles.

### **Article 10**

En vigueur étendu

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour des raisons indiquées à l'article suivant, son remplacement est assuré par un délégué suppléant

appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

En cas de vacance de plus de la moitié des délégués (tant titulaires que suppléants), pour quelque cause que ce soit, au moins 3 mois avant la date normale des élections, il sera procédé à des élections complémentaires.

#### Article 11

En vigueur étendu

En cours de mandat, les fonctions de délégué prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

#### Article 12

En vigueur étendu

Les délégués ont pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles et collectives dans les formes prévues par la loi du 16 avril 1946.

Les délégués sont compétents pour présenter les réclamations relatives à l'application des taux de salaires, des classifications professionnelles, de toutes les dispositions du code du travail, des autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale, ainsi que de la présente convention collective.

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toute plainte ou observation relative à l'application dans l'établissement des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection est chargée de faire appliquer.

Lorsqu'une proposition de sanction fait l'objet d'un rapport celui-ci est communiqué aux délégués du personnel après accord de l'intéressé.

#### Article 13

En vigueur étendu

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par le chef d'établissement ou par son représentant au moins 1 fois par mois, aux heures fixées par lui et affichées dans l'établissement ou le service 6 jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou celle du chef de l'établissement.

Lorsque la réception concerne les attributions d'un seul délégué, le délégué titulaire peut demander à être reçu avec son délégué suppléant.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

En règle générale, les réceptions des délégués auront lieu pendant les heures normales de travail.

#### Article 14

En vigueur étendu

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai ne dépassant pas 6 jours à dater de la réception des délégués, la réponse à cette note.

Le texte de la note des délégués, ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise, peuvent, lorsque les réclamations qui en font l'objet sont des réclamations collectives, être affichés par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

#### Article 15

En vigueur étendu

Le temps passé pour l'exercice des fonctions de délégués sera rémunéré comme temps de travail (tous éléments du salaire inclus).

La durée de ces fonctions, qui s'exercent soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur, ne doit pas excéder 15 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans ces 15 heures n'est pas compris le temps correspondant aux convocations spéciales de la direction ou aux réunions périodiques prévues à l'article 13.

Afin de n'apporter aucune entrave au fonctionnement normal de l'entreprise, les déplacements des délégués ne doivent être effectués qu'avec l'accord de la direction ou des chefs de service intéressés.

#### Article 16

En vigueur étendu

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

Les délégués ne peuvent être congédiés en raison de fait 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 son affectation ou sa mutation au sein de l'entreprise.

#### Article 17

En vigueur étendu

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

### **Procédure des élections**

#### Article 18

En vigueur étendu

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin sont déterminées dans l'établissement par la direction, après avis des délégués sortants et des organisations syndicales représentatives, 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonctions.

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

Le temps passé aux élections est rémunéré comme temps de travail.

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date est annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des électeurs éligibles.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés au plus tard 4 jours ouvrables avant le jour des élections.

Les listes des candidats sont présentées et affichées au plus tard 2 jours ouvrables avant le jour du scrutin.

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, sont réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales à l'affichage des communications suivantes :

1° Avis de scrutin ;

2° Liste électorale par collège ;

3° Textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;

4° Liste des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales ;

6° Protocoles d'accord, le cas échéant.

#### Article 19

En vigueur étendu

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé pour chaque collège des 2 électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

Lorsque l'importance de l'entreprise le justifie, le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du service de paie.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

#### Article 20

En vigueur étendu

L'élection a lieu en présence du bureau de vote, à bulletin secret, sous enveloppe, au scrutin de liste à 2 tours et avec représentation proportionnelle. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir. Au premier tour, les listes sont présentées par les organisations syndicales représentatives conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniforme, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre) est interdit.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il n'est compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins sont annulés. Il en sera de même pour des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

#### Article 21

En vigueur étendu

Deux votes distincts ont lieu : l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Les candidats sont proclamés élus d'après l'application des règles prévues par la législation en vigueur et la jurisprudence.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, les bulletins blancs ou nuls ne comptant pas, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Le nombre de voix de chaque liste est obtenu en divisant par le nombre de candidats figurant sur la liste le total des voix recueillies par chacun d'eux.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus, jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les contestations relatives au droit électoral et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix, qui statue d'urgence. La décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852, modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914.

Il est porté devant la chambre sociale, qui statue définitivement.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin, et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du bureau.

Un exemplaire en est remis à chaque délégué élu ; un autre sera affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé ; un autre exemplaire reste entre les mains de la direction.

### Apprentissage

#### Article 22

En vigueur étendu

Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit à un chef d'entreprise et qui reçoit un enseignement méthodique et complet, sous la responsabilité de l'employeur, dans les conditions actuellement déterminées par le livre 1er, titre 1er du code du travail.

Les contrats conclus à partir du 1er juillet 1972 devront être conformes aux dispositions de la loi du 16 juillet 1971 et des textes réglementaires qui seront pris pour son application.

Un avenant à la présente convention fixera, après la publication de ces derniers textes, les modalités précises du régime de l'apprentissage dans le commerce de détail de la chaussure.

### Embauchage

#### Article 23

En vigueur étendu

Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'oeuvre. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct ; toutefois, ils peuvent faire connaître leurs besoins de personnel aux organisations syndicales signataires.

#### Article 24

En vigueur étendu

Lors de l'embauchage, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant à l'employé embauché. Un exemplaire de la convention collective devra être remis à chaque délégué du personnel.

### Période d'essai

#### Article 25

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 26

En vigueur étendu

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou de classification, cette modification fera l'objet d'une notification à l'intéressé.

#### Article 27

En vigueur étendu

Pour toutes modifications 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.

#### Délai-congé

##### Article 28

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 15-6-1979, étendu par arrêté du 16-7-1981 JONC 2-9-1981.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### Article 29

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 15-6-1979, étendu par arrêté du 16-7-1981 JONC 2-9-1981.

Pendant la période du délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés licenciés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures tant que le total de ces absences n'aura pas atteint 70 heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord, ou à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées. Lorsqu'un salarié licencié trouve un emploi au cours de la période de préavis, il est autorisé à quitter son emploi à condition de fournir la preuve de son nouvel engagement.

#### Congédiement.- Indemnité de congédiement

##### Article 30

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 15-6-1979, étendu par arrêté du 16-7-1981 JONC 2-9-1981.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### Article 31 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 15-6-1979, étendu par arrêté du 16-7-1981 JONC 2-9-1981.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 16 juillet, art. 1er).

#### Indemnité de fin de carrière

##### Article 32

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 15-6-1979, étendu par arrêté du 16-7-1981 JONC 2-9-1981.

Une fois atteint l'âge normal de prise de la retraite et quelle que soit la partie à laquelle incombe l'initiative du départ, la cessation du contrat de travail donnera lieu à l'allocation d'une indemnité de fin de carrière calculée sur la base d'un taux et d'un plafond égaux à la moitié de ceux fixés au dernier alinéa de l'article 31.

Cette indemnité sera également due en cas de départ volontaire du salarié intervenant entre 60 ans et l'âge normal de prise de la retraite.

Le cas échéant et si l'initiative du départ incombe à l'employeur, l'indemnité de fin de carrière sera complétée à concurrence d'un montant correspondant à l'allocation de 1/10 du salaire mensuel moyen par année de présence.

#### Congés payés

##### Article 33

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 15-6-1979, étendu par arrêté du 16-7-1981 JONC 2-9-1981.

Le régime des congés payés, établi par les articles 54 f et suivants du livre II du code du travail, est complété par les dispositions suivantes :

- 1 mois avant les premiers départs, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chacun des services ;
- le personnel dont les enfants fréquentent un établissement scolaire bénéficiera, sauf impossibilité de service, de ses congés pendant la période des vacances scolaires ;
- le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoire, les périodes d'absence pour maladie constatée par certificat médical et ayant donné lieu au versement des indemnités complémentaires de l'article 36, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions de l'article 54 j du livre II du code du travail.

Après 10, 15, 20, 25 et 30 ans d'ancienneté, la durée du congé sera portée pour une période de travail effectif ou assimilée d'une année à 25, 26, 27, 28 ou 29 jours ouvrables.

Les jours de congé supplémentaires correspondants pourront être accordés en dehors de la période légale des congés payés.

#### Congés de courte durée

##### Article 34 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 15-6-1979, étendu par arrêté du 16-7-1981 JONC 2-9-1981.

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

- mariage du salarié : 4 jours portés à 1 semaine après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- première communion d'un enfant : 1 jour.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 16 juillet 1981, art. 1<sup>er</sup>).

### **Service militaire**

#### **Article 35**

En vigueur étendu

Les absences nécessitées par l'accomplissement du service militaire obligatoire, de périodes militaires obligatoires ou par un rappel sous les drapeaux sont réglées par les dispositions légales.

Il sera alloué à l'employé ayant plus de 1 an de présence dans la maison et effectuant une période militaire obligatoire de réserve une indemnité de :

- 100 % de son salaire s'il est père de famille ;
- 75 % de son salaire s'il est marié ;
- 50 % de son salaire s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois du total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'employé.

Elle sera calculée sur la base du salaire mensuel moyen de l'année précédente.

### **Maladie**

#### **Article 36 (1)**

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 15-6-1979, étendu par arrêté du 16-7-1981 JONC 2-9-1981.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie n'entraînent pas, en principe, la rupture de plein droit du contrat à condition, sauf cas de force majeure, qu'elles soient notifiées à l'employeur dans les 48 heures avec indication de leur durée probable. Un certificat médical devra être adressé dans le plus bref délai possible à l'employeur qui aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite.

Aucune mesure de licenciement ne peut intervenir pour cause de maladie avant la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après :

A partir de 10 ans d'ancienneté et si les absences pour maladie de l'intéressé n'ont pas excédé au cours de l'année précédente (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise) la moitié de la période d'indemnisation à laquelle son ancienneté lui donnait droit, le contrat de travail ne pourra prendre fin au plus tôt qu'à la date à laquelle ses absences auront atteint, pour l'année en cours, une durée de 6 mois.

Toutefois, pendant la période d'indemnisation ou la période de protection de 6 mois, l'employeur aura le droit de procéder au remplacement provisoire de l'employé absent. L'employé embauché à titre de remplacement provisoire n'aura droit qu'à un préavis spécial de congédiement de 8 jours et l'employé malade bénéficiaire de la présente clause devra prévenir l'employeur de son retour au moins 8 jours à l'avance.

Toute notification de licenciement en cours de maladie sera faite par lettre recommandée et tiendra compte du préavis.

Si l'absence pour cause de maladie impose le remplacement définitif et le licenciement de l'intéressé, celui-ci bénéficiera d'une priorité d'embauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite.

A partir du 11<sup>e</sup> jour d'absence pour cause de maladie, les employés ayant au moins 1 an 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 reçoivent :

- après 1 an d'ancienneté : 1 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 3 ans d'ancienneté : 2 mois à 100 % ;
- après 7 ans d'ancienneté : 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 10 ans d'ancienneté : 3 mois à 100 % ;
- après 15 ans d'ancienneté : 3 mois à 100 % et 1 mois à 75 %.

Ces indemnités devront être calculées sur la base de tous les éléments de la rémunération déterminant le montant de l'indemnité de congés payés.

Elles ne pourront toutefois (prestations de la sécurité sociale comprises) excéder ni la moyenne des salaires touchés par les employés de même catégorie travaillant dans le même magasin pendant la période de maladie de l'intéressé ni le salaire plafond de la sécurité sociale.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise), les indemnités ne pourront être versées au cours de cette année, pendant une période supérieure à celle fixée par le barème ci-dessus.

Pour une même interruption de travail, le versement de ces indemnités sera également limité aux périodes fixées par le barème.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 16 juillet 1981, art. 1<sup>er</sup>).

### **Accidents du travail**

#### **Article 37**

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 36 relatif à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail. Toutefois, 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.

### **Maternité**

#### **Article 38 (1)**

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 15-6-1979, étendu par arrêté du 16-7-1981 JONC 2-9-1981.

Un congé de 16 semaines consécutives (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après) sera accordé aux employées en état de grossesse. Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale de repos peut être prolongée pour que la période globale atteigne les 16 semaines autorisées. Si l'accouchement a lieu après la date présumée, la durée prénatale se trouve prolongée jusqu'à cette date effective sans que la période postnatale s'en trouve affectée.

Un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse et des couches autorise l'employée à suspendre son travail 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et à prolonger son arrêt de travail de 14 semaines après l'accouchement (soit 22 semaines au total).

Les naissances multiples ouvrent droit également à un supplément de congé de 2 semaines.

La femme à qui un enfant est confié en vue de son adoption bénéficie d'un congé de 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse, à moins que l'employeur puisse justifier d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail.

Quelle qu'en soit la cause, aucun licenciement ne peut être notifié ou prendre effet pendant le congé de maternité ou d'adoption.

Il sera alloué aux employées ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise au moment de la date d'ouverture du congé prénatal, une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de sécurité sociale rétablie, le cas échéant, à son montant avant déduction des frais d'hospitalisation, de façon qu'elles perçoivent 100 % du salaire calculé dans les mêmes conditions que pour la maladie, pendant le congé prénatal et les 10 semaines du congé suivant l'accouchement.

Toutefois, pour bénéficiaire de ces compléments, les employées devront, sauf cas de force majeure, effectivement reprendre leur travail à l'expiration du congé de maternité.

A l'expiration du congé de maternité éventuellement prolongé, les employées pourront bénéficier, sous les conditions prévues à l'article 36 de la présente convention, des indemnités complémentaires de maladie.

Le congé de maternité ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Il entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-26 du code du travail (arrêté du 16 juillet 1981, art. 1er).

### **Congé parental d'éducation**

Article 38-Bis

En vigueur étendu

Dans les conditions prévues par la loi, un congé parental d'éducation d'une durée maximale de 2 ans, simplement suspensif du contrat de travail, est accordé sur la demande des intéressés sous réserve que leur ancienneté ne soit pas inférieure à 1 an.

Quelle que soit l'ancienneté des salariées, celles-ci pourront obtenir un congé non rémunéré pour élever leur enfant d'une durée maximale de 1 an à compter de la date d'expiration de leur congé de maternité ou d'adoption ; la demande devra en être présentée 15 jours au plus tard avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Au terme du congé ainsi obtenu et à condition de confirmer 3 mois à l'avance leur intention de reprendre le travail, elles seront réintégrées dans un emploi de même catégorie garantissant le salaire antérieur.

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

### **Réembauchage**

Article 39

En vigueur étendu

Au cas où les diverses préférences de réembauchage, reconnues par la présente convention, viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

Les préférences de réembauchage, reconnues par la présente convention, ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la loi sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre.

L'employé réembauché à la suite de l'exercice d'un droit de préférence conservera les avantages de l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de congédiement, la nouvelle indemnité ne serait éventuellement calculée que sous déduction des sommes déjà perçues à ce titre.

### **Comité d'entreprise**

Article 40

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 15-6-1979, étendu par arrêté du 16-7-1981 JONC 2-9-1981.

Les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur dans le domaine de la réglementation du comité d'entreprise. Un accord sera recherché au niveau de chaque entreprise pour fixer les moyens de financement des œuvres sociales à gérer par le comité.

### **Tenue de travail**

Article 41

En vigueur étendu

Dans les magasins où le personnel est tenu de porter une blouse, la direction fournira les blouses nécessaires à concurrence de 2 par an.

### **Salaires et primes d'ancienneté**

Article 42

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 43

En vigueur étendu

Le travail des femmes et des jeunes est organisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A rendement égal et pour un même travail exécuté dans des conditions identiques, il n'est pas fait de différence entre les appointements des personnels masculin et féminin.

Les abattements d'âge applicables aux jeunes employés ne justifiant pas d'au moins 6 mois de pratique professionnelle dans le commerce de détail de la chaussure sont fixés à :

- 20 % de 16 à 17 ans ;

- 10 % de 17 à 18 ans.

Les salaires garantis des travailleurs ayant une capacité physique réduite sont soumis à l'abattement fixé par la commission départementale visée par les décrets des 7 février et 26 octobre 1964.

### **Personnel ouvrier**

Article 44

En vigueur étendu

Le personnel ouvrier d'entretien, employé à poste fixe et ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise, bénéficiera des mêmes conditions que le personnel employé en ce qui concerne les indemnités prévues par les articles 31, 33, 34, 35, 36, 37 et 38.

Le personnel ouvrier est payé au tarif syndical de la profession.

### **Retraite complémentaire**

Article 45

En vigueur étendu

Le personnel visé par la présente convention devra être obligatoirement affilié à une institution gérant un régime complémentaire de retraite par répartition, comme prévu par l'accord national paritaire du 8 décembre 1961 (régime UNIRS). Les entreprises ayant déjà affilié leur personnel à une telle institution modifieront éventuellement le régime de cette affiliation afin d'en assurer la conformité avec l'accord du 8 décembre 1961.

### **Conciliation**

#### **Article 46**

En vigueur étendu

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation composée des représentants des organisations signataires de la convention collective. Elle sera saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la commission nationale, à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître, ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente, ou de les inviter à soumettre leur différend devant les commissions de conciliation éventuellement instituées localement ou par branche dans le cadre d'avenants professionnels.

Si la commission nationale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après :

#### **Composition de la commission**

La commission nationale est composée de 2 collèges :

- 1 collège salariés comprenant 2 représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- 1 collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise ou groupe est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.

#### **Mise en œuvre de la procédure**

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 15 jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

### **Dispositions finales**

#### **Article 47**

En vigueur étendu

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes de la ville de Paris, conformément à l'article 31 d du livre 1er du code du travail.

#### **Article 48**

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministre des affaires sociales un arrêté d'extension de la présente convention dans les conditions fixées à l'article 31 j du livre 1er du code du travail.

#### **Article 49**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 c du livre 1<sup>er</sup> du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes de la ville de Paris.

---

## **Annexe I à la convention collective du 2 juillet 1968**

### **Classification des emplois**

En vigueur étendu

I. - Personnel des magasins :

Catégorie I :

Employé débutant.

Personnel de nettoyage et nettoyage gros travaux, garçon de courses, cycliste et veilleur de nuit.

Catégorie II :

Vendeur débutant ayant moins de 1 an de pratique professionnelle.

Livreur triporteur.

Garçon de manutention, de rayon, de réception, de réserve et trieur.

Catégorie III :

Vendeur qualifié débutant pendant les deuxième et troisième années de pratique professionnelle.

Catégorie IV :

Vendeur qualifié (quatrième et cinquième année).

Garçon d'étalage.

Catégorie IV bis :

Caissier ordinaire.

Aide-étalagiste.

Réceptionnaire.

Catégorie VI :

Vendeur très qualifié (5 ans de pratique professionnelle).

Etalagiste courant.

Caissier de magasin.

Catégorie VII :

Vendeur-étalagiste.

Étalagiste de spécialité.

II - Personnel des sièges Catégorie I :

Personnel de nettoyage et nettoyage gros travaux.

Veilleur de nuit.

Garçon de courses et cycliste.

Garçon de bureau et planton.

Polycopieur et ronéographe.

Étiqueteuse-marqueuse.

Empaqueteur.

Gardien non logé.

Conducteur de monte-charge.

Caissier-archiviste.

Téléphoniste.

Copiste.

Dactylographe débutante.

Extracteur.

Huissier.

Catégorie II :

Livreur triporteur.

Garçon de manutention, de rayon, de réserve et trieur.

Employé d'économat.

Huissier de direction.

Employé aux écritures.

Dactylographe 1er degré.

Sténotypiste débutante (moins de 6 mois).

Catégorie III :

Dactylographe 2e degré.

Dactylographe facturière 1er degré.

Manutentionnaire de force.

Manutentionnaire réserviste.

Archiviste.

Téléphoniste-standardiste.

Perforateur 1er degré.

Étampeur.

Codifieur.

Sténodactylographe 1er degré (plus de 6 mois).

Sténotypiste 1er degré.

Employé de comptabilité.

Catégorie IV :

Vérificateur.

Caissier machine.

Réceptionnaire.

Employé aux écritures qualifié.

Expéditionnaire.

Manutentionnaire responsable d'une réserve.

Perforateur 2e degré.

Aide-opérateur.

Mécanographe simple.

Employé de service commercial.

Rédacteur correspondancier.

Dactylographe facturière 2e degré.

Sténodactylo 2e degré.

Sténotypiste 2e degré.

Aide-comptable teneur de livres 1er échelon.

Catégorie V :

Sténodactylographe ou sténotypiste correspondancièrè.

Mécanographe-opérateur 1er échelon.

Catégorie VI :

Aide-comptable teneur de livres 2e échelon.

Mécanographe comptable.

Catégorie VII :

Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste.

Secrétaire de direction.

Comptable commercial.

Comptable industriel.

---

## **Annexe II à la convention collective du 2 juillet 1968**

### **Appointements mensuels garantis - Primes d'ancienneté.**

En vigueur étendu

(Voir salaires).

---

## **Avenant cadres, annexe I Classification Avenant du 31 mars 1980**

### **Classification**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10-6-1982 en vigueur le 1-5-1982 étendu par arrêté du 22-12-1982 JONC 19-1-1982

Cadres techniques, administratifs et commerciaux

Position I :

Cadres débutants dans leur première année de fonctions dans l'entreprise : échelon C.

Position II :

Cadres fréquemment autodidactes, n'ayant pas de personnel sous leurs ordres : échelon C.

Cadres définis à la position II-A après 10 ans d'ancienneté : échelon B.

Cadres exerçant des fonctions d'études ne se prêtant pas à l'exercice d'un commandement : échelon C.

Cadre adjoint à un titulaire d'un poste de commandement et susceptible de faire l'objet d'une promotion : échelon C.

Cadres définis à la position II-C après 10 ans d'ancienneté : échelon D.

Position III :

Cadres généralement placés sous les ordres d'un chef de service (ou dans les moyennes entreprises sous les ordres directs du chef d'entreprise) et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des employés et cadres des positions précédentes placés sous leur autorité.

Position IV :

Cadres assumant des fonctions de chef de service ou assimilés ayant généralement au moins un cadre de la position III placé directement sous leur autorité.

Position VI :

Directeurs, responsables en totalité d'une des grandes fonctions de l'entreprise (administrative, financière, commerciale, personnel).

Cadres des magasins Position I :

Premier et première exerçant des fonctions répondant à la définition donnée à l'article 1er. Intéressés au chiffre d'affaires d'un rayon ou de la succursale : échelon A.

Adjoint du gérant et susceptible de le suppléer d'une façon courante : échelon A.

Cadres définis à la position I-A après 10 ans d'ancienneté : échelon B.

Gérant sans personnel (en dehors du conjoint) : échelon C.

Position II :

Gérants ayant de 1 à 2 employés sous leurs ordres : échelon A.

Gérant sans personnel ayant exercé ces fonctions après 10 ans d'ancienneté : échelon A.

Gérants ayant 1 à 2 employés sous leurs ordres après 10 ans d'ancienneté : échelon B.

Gérants ayant de 3 à 5 employés sous leurs ordres : échelon C.

Gérants ayant de 2 à 3 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre-service intégral : échelon C.

Gérants définis à l'échelon TTC après 10 ans d'ancienneté : échelon D.

Gérants ayant de 6 à 10 employés sous leurs ordres : échelon E.

Gérants ayant de 4 à 5 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre-service intégral : échelon E.

Gérants définis à l'échelon II-F après 10 ans d'ancienneté : échelon F.

Position III :

Gérants ayant de 11 à 15 employés sous leurs ordres.

Gérants ayant de 6 à 8 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre-service intégral.

Position IV :

Gérants ayant de 16 à 25 employés sous leurs ordres.

Gérants ayant de 9 à 13 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre-service intégral.

Position V :

Gérants ayant plus de 25 employés sous leurs ordres.

Gérants ayant plus de 13 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre-service intégral.

Classification I.R. - Le personnel d'entretien n'est pas pris en compte dans les effectifs déterminant les positions et échelons de classification des gérants.

Les employés travaillant à temps partiel sont comptés pour la fraction obtenue en rapportant leur durée hebdomadaire de travail à quarante heures.

Les effectifs d'employés ci-dessus s'entendent comme les effectifs permanents au sens de la réglementation sur le bilan social.

---

## Avenant cadres du 10 juin 1982

### Article 1er

En vigueur étendu

Sont visés par le présent avenant les membres du personnel ayant la qualité de cadre.

On entend par cadres les collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par un diplôme de l'enseignement supérieur ou acquise par l'expérience personnelle (autodidactes).

Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur des collaborateurs de toute nature. Dans certains cas toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (cadres d'études).

En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir leur plan de travail.

Les dispositions de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 s'appliquent au personnel ci-dessus défini, à l'exception de ses articles 25 à 29 inclus, 31 à 37 inclus et 42 auxquels sont substituées les dispositions qui suivent.

### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 3

En vigueur étendu

Les appointements minima annuels des cadres, tous éléments de rémunération compris sont fixés à l'annexe II pour un horaire mensuel de 169 heures en fonction de la classification établie à l'annexe I.

Les cadres dont la rémunération n'atteindrait pas au cours d'un mois déterminé le douzième de la garantie annuelle correspondant à leur catégorie bénéficieront d'un droit à un acompte, de façon à pouvoir obtenir un montant mensuel de ressources au moins égal à ce 1/12. Ce droit devra être mentionné dans les contrats individuels si besoin est, sous forme d'avenant.

Les acomptes perçus seront déduits des appointements afférents aux mois pour lesquels la rémunération dépasse le 1/12 de la garantie annuelle.

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 20-12-1984.

Les appointements minima annuels des cadres, tous éléments de rémunération compris et, le cas échéant, les avantages en nature étant pris en compte pour les valeurs forfaitaires définies par l'arrêté du 9 janvier 1975 (1) sont fixés à l'annexe II pour un horaire mensuel de 169 heures en fonction de la classification établie à l'annexe I.

Les cadres dont la rémunération n'atteindrait pas au cours d'un mois déterminé le 1/12 de la garantie annuelle correspondant à leur catégorie bénéficieront d'un droit à un acompte, de façon à pouvoir obtenir un montant mensuel de ressources au moins égal à ce 1/12. Ce droit devra être mentionné dans les contrats individuels si besoin est, sous forme d'avenant.

Les acomptes perçus seront déduits des appointements afférents aux mois pour lesquels la rémunération dépasse le 1/12 de la garantie annuelle.

*(1) Soit, pour le logement, 20 fois le salaire minimum garanti par mois quand la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale et la valeur locative cadastrale quand la rémunération atteint ou dépasse ce plafond (avenant du 20 décembre 1984).*

(1) Soit, pour le logement, vingt fois le salaire minimum garanti par mois quand la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale et la valeur locative cadastrale quand la rémunération atteint ou dépasse ce plafond (avenant du 20 décembre 1984).

### Article 4

En vigueur étendu

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou de l'établissement y compris annexes, filiales, succursales, quel que soit l'emploi du début.

Entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté et, le cas échéant, en se cumulant :

- les interruptions pour le service national ;
- les suspensions pour mobilisation, faits de guerre, périodes militaires obligatoires ;
- les suspensions pour accident, maladie, maternité, congés exceptionnels et absences ayant fait l'objet d'un accord entre les parties.

### Article 5

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire de travail est normalement de 39 heures réparties dans les conditions prévues par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Quand la durée du travail est répartie sur six jours, les cadres bénéficient des avantages prévus par l'article 1er du décret du 3 octobre 1956 ; dans le cas d'attribution d'un repos compensateur, celui-ci pourra être, d'un commun accord, bloqué en tout ou partie en dehors de la période légale des congés payés.

Quand les cadres n'auront pu bénéficier des réductions de la durée du travail prévues par l'accord collectif du 2 avril 1982 applicable aux commerces de l'équipement de la personne selon les mêmes modalités que le personnel ' employés ' ou selon des modalités équivalentes, il leur sera accordé une demi-journée de repos compensateur par mois de travail. Cette demi-journée doit être prise mensuellement ; elle ne pourra donner lieu à regroupement qu'après accord écrit et préalable.

S'il a été fait application partielle des réductions prévues au bénéfice du personnel ' employés ', les avantages ci-dessus seront calculés au prorata.

Les cadres appartenant à une entreprise ou à un service effectuant un horaire de travail supérieur à la durée légale et assujettis à cet horaire dans les mêmes conditions que le personnel placé sous leurs ordres bénéficient des majorations pour heures supplémentaires.

Ces majorations donnent lieu à une rémunération distincte :

- pour leur totalité quand les appointements n'ont pas un caractère forfaitaire ;

- à concurrence de la fraction appropriée quand, malgré l'existence d'un forfait, le montant des appointements reste inférieur aux sommes dues aux intéressés en application des dispositions légales et conventionnelles ainsi que des conventions des parties.

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Toute modification d'appointements ou de fonctions du cadre fera préalablement l'objet d'une notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante.

#### **Article 7**

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence au personnel employé ou cadre travaillant dans l'entreprise et qui serait estimé apte à occuper ce poste.

Quand la promotion est subordonnée à l'accomplissement d'une période probatoire, la durée maximale de cette dernière, d'une durée de 6 mois éventuellement renouvelable une seule fois, devra être préalablement précisée et notifiée par écrit. Si l'employé ou le cadre dont la promotion avait été envisagée ne donne pas satisfaction, il pourra être réintégré au plus tard à la date d'expiration de la période probatoire dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait.

#### **Article 8**

En vigueur étendu

La durée de remplacement d'un cadre provisoirement absent par un autre cadre ou par un membre du personnel non cadre âgé de plus de 25 ans ne pourra excéder 6 mois, sauf circonstances exceptionnelles (fait de guerre, longue maladie, etc.). Si au bout de 6 mois le remplacement continue, le remplaçant deviendra cadre dans la catégorie correspondant aux fonctions exercées.

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Les entreprises donneront toutes facilités aux cadres pour l'assistance aux cours de formation professionnelle ainsi que la passation des examens.

Les parties contractantes soulignent l'intérêt de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et plus particulièrement de ses dispositions concernant les cadres. Elles conviennent de prendre toute mesure propre à en favoriser l'application la plus large et la plus rapide.

#### **Article 10**

En vigueur étendu

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie n'entraîne pas la rupture du contrat de travail à condition, sauf cas de force majeure, d'être notifiée à l'employeur dans les 48 heures avec indication de sa durée probable. Un certificat médical devra être remis à l'employeur dans les meilleurs délais. Toutefois, dans le cas où cette absence imposerait le licenciement de l'intéressé, ce licenciement notifié par lettre recommandée avec accusé de réception devra être opéré en tenant compte du délai de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Le délai de préavis ne pourra commencer à courir avant la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après.

A partir de 10 ans d'ancienneté et si la période d'indemnisation dont bénéficie l'intéressé ne comporte pas directement cet effet, le contrat de travail ne pourra prendre fin au plus tôt que 1 an après le début de l'indisponibilité du cadre.

L'intéressé aura une priorité de réembauchage dans un emploi similaire pendant 1 an après sa guérison, ce délai pouvant être prolongé de 2 semestres, à condition que le cadre en fasse la demande écrite dans le 1er mois de chaque période semestrielle.

L'ancienneté du cadre réembauché sera décomptée à partir de la date du réembauchage pour le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de fin de carrière ; pour les autres avantages liés à l'ancienneté, il sera tenu compte, de surcroît, de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail antérieur.

Les cadres bénéficieront, lorsqu'ils percevront les indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et éventuellement au titre du régime de retraite et de prévoyance des cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils reçoivent tous éléments du salaire compris :

- après 1 an de présence, 3 mois à 100 % ;
- après 5 ans de présence, 3 mois à 100 % et 2 mois à 75 % ;
- après 10 ans de présence, 3 mois à 100 % et 3 mois à 75 % ;
- après 15 ans de présence, 4 mois à 100 % et 4 mois à 75 % ;
- après 20 ans de présence, 4 mois à 100 % et 5 mois à 75 % ;
- après 25 ans de présence, 5 mois à 100 % et 6 mois à 75 % ;
- après 30 ans de présence, 6 mois à 100 % et 5 mois à 75 %.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une année (à compter du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Pour une même interruption de travail, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Les dispositions ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Le régime des congés payés, établi par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail, est complété par les dispositions suivantes :

Un mois avant les premiers départs, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chacun des services.

Les cadres dont les enfants fréquentent un établissement primaire, secondaire ou technique bénéficieront d'une priorité pour prendre leurs congés pendant la période des vacances scolaires.

Les époux travaillant dans la même entreprise prennent leur congé simultanément.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoire, les périodes d'absence pour maladie constatée par certificat médical et ayant donné lieu au versement des indemnités complémentaires de l'article 10, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions des articles L. 223-11 et suivants du code du travail.

La durée du congé sera au moins portée à 31, 32, 33 jours ouvrables après 20, 25, 30 ans d'ancienneté.

Les jours de congés supplémentaires correspondants pourront être accordés en dehors de la période légale des congés payés et resteront sans influence pour l'appréciation d'un droit éventuel à un congé supplémentaire de fractionnement.

#### **Article 12**

En vigueur étendu

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

- mariage du cadre : 4 jours, portés à 1 semaine après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant, d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des beaux-parents, du tuteur : 3 jours ;
- première communion d'un enfant : 1 jour ;
- déménagement : 1 jour.

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Le cas d'absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoire ne sont pas imputées sur le congé annuel et le cadre, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation complémentaire de la solde calculée de façon qu'il dispose de 100 % de son salaire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le cadre.

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Toute mutation définitive doit être notifiée par écrit.

Les modifications éventuellement apportées aux conditions de travail et de logement seront précisées préalablement.

Si la mutation comporte un changement de classification, cette dernière doit être obligatoirement précisée.

La mutation ne peut entraîner une réduction de la situation pécuniaire de l'intéressé, exception faite des primes liées à la situation particulière de l'établissement.

Les caractéristiques de structure des entreprises visées par la présente convention font que la mutation des gérants est inhérente à la nature même de leurs fonctions.

Toutefois, le refus de mutation n'entraîne pas automatiquement la rupture du contrat de travail et aucune mesure de rupture ne peut intervenir quand l'acceptation de la mutation intervient dans les 8 jours de sa notification, et cela alors même que le poste à pourvoir a été doté d'un nouveau titulaire dans l'attente de l'acceptation.

Quand la rupture intervient effectivement, elle ne peut être considérée comme une démission pure et simple, l'employeur en ayant pris l'initiative.

En conséquence, dans cette dernière hypothèse, l'employeur devra observer les formalités légales requises en matière de licenciement.

En outre, quelles que soient les dispositions prévues par le contrat de travail en matière de mutation, l'intéressé bénéficiera des indemnités normalement attachées au licenciement, dès lors qu'il aura fait l'objet, passée sa période de formation, de plus de deux mesures de mutation à l'initiative de l'employeur - et ayant nécessité un changement de résidence - dans les 3 dernières années (de date à date).

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Article 16 (1)**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 22 décembre 1982, art. 1er).

#### **Article 17**

En vigueur étendu

L'âge normal prévu par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres étant actuellement fixé à 65 ans, le contrat de travail d'un cadre peut être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes (1).

Six mois avant que le cadre ait atteint l'âge de la retraite, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé son intention de mettre fin ou non au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Quand le contrat aura été prolongé au-delà de cet âge, l'employeur devra prévenir l'intéressé 3 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin au contrat.

De même, le cadre qui désire prendre sa retraite à l'âge normal prévient l'employeur de son intention 6 mois avant la date à laquelle il atteindra cet âge. Quand le contrat aura été prolongé au-delà de l'âge normal de la retraite, le cadre devra prévenir l'employeur 3 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin au contrat.

Le cadre recevra au moment de son départ - que celui-ci ait lieu à son initiative ou du fait de l'employeur - une allocation de fin de carrière égale à 60 % de l'indemnité qui pourrait être allouée à un cadre licencié comptant la même ancienneté sur la base des taux de 10 % ou 25 % visés aux deux premiers alinéas de l'article précédent (2).

Le cadre qui demandera à prendre sa retraite à un âge compris entre 60 et 65 ans bénéficiera également de l'allocation de fin de carrière.

Le cas échéant, cette allocation sera complétée pour atteindre au moins un montant correspondant à 10 % du salaire mensuel moyen par année de présence.

(1) Alinéa étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 22 décembre 1982, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 22 décembre 1982, art. 1er).

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er mai 1982, les cadres ayant cessé leurs fonctions avant la date de sa signature ne pouvant cependant s'en prévaloir.

Les appointements garantis, objet de l'annexe II, commencent à s'appliquer à l'année ouverte le 1er janvier 1982.

#### **Article 19**

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

## Article 20

En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail de Paris.

---

# Avenant cadres, Annexe I classification Avenant du 20 décembre 1984

## Classification

En vigueur non étendu

Cadres techniques, administratifs et commerciaux.

Position I :

Cadres débutants dans leur première année de fonction dans l'entreprise.

Echelon : C

Position II :

Cadres fréquemment autodidactes, n'ayant pas de personnel sous leurs ordres :

Echelon : A.

Cadres définis à la position II A après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : B.

Cadres exerçant des fonctions d'études ne se prêtant pas à l'exercice d'un commandement ;

Cadre adjoint à un titulaire d'un poste de commandement et susceptible de faire l'objet d'une promotion :

Echelon : C.

Cadres définis à la position II C après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : D.

Position III :

Cadres généralement placés sous les ordres d'un chef de service (ou dans les moyennes entreprises sous les ordres directs du chef d'entreprise) et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des employés et cadres des positions précédentes placés sous leur autorité.

Position IV :

Directeurs, responsables en totalité d'une des grandes fonctions de l'entreprise (administrative, financière, commerciale, personnel).

Cadres des magasins.

Position I :

Premier et première exerçant des fonctions répondant à la définition donnée à l'article 1er. Intéressés au chiffre d'affaires d'un rayon ou de la succursale ;

Adjoint du gérant et susceptible de le suppléer d'une façon courante :

Echelon : A.

Cadres définis à la position I A après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre.

Echelon : B.

Gérant sans personnel (en dehors du conjoint) :

Echelon : C.

Position II :

Gérants ayant de 1 à 2 employés sous leurs ordres :

Gérant sans personnel après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : A.

Gérants ayant de 1 à 2 employés sous leurs ordres après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : B.

Gérants ayant de 3 à 5 employés sous leurs ordres :

Gérants ayant de 2 à 3 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral :

Echelon : C.

Gérants définis à l'échelon II C après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : D.

Gérants ayant de 6 à 10 employés sous leurs ordres :

Gérants ayant de 4 à 5 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral :

Echelon : E.

Gérants définis à l'échelon II E après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : F.

Position III :

Gérants ayant de 11 à 15 employés sous leurs ordres ;

Gérants ayant de 6 à 8 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral.

Position IV :

Gérants ayant de 16 à 25 employés sous leurs ordres ;

Gérants ayant de 9 à 13 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral.

Position V :

Gérants ayant plus de 25 employés sous leurs ordres ;

Gérants ayant plus de 13 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral.

Il est précisé que :

- le personnel d'entretien n'est pas pris en compte dans les effectifs déterminant les positions et échelons de classification des gérants ;
- les employés travaillant à temps partiel sont comptés pour la fraction obtenue en rapportant leur durée hebdomadaire de travail à quarante heures ;
- les apprentis sont pris en compte au prorata de leurs heures de présence dans la succursale ;
- les effectifs d'employés ci-dessus s'entendent comme les effectifs permanents au sens de la réglementation sur le bilan social ;
- la réduction des effectifs de la succursale dans laquelle le gérant exerce ses fonctions reste sans effet sur sa classification dans la mesure où cette réduction est motivée par la recherche d'une amélioration de productivité.

## Accord du 15 novembre 2002 portant constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

En référence à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, les interlocuteurs sociaux de la branche des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure conviennent de la nécessité de doter la branche d'un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

En conséquence, les parties décident de mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure, dite CPNEFP des succursalistes de la chaussure.

### Missions de la CPNEFP des succursalistes de la chaussure

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les missions et les attributions de la CPNEFP des succursalistes de la chaussure sont, notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires 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 ;
- recevoir des informations des entreprises sur les projets de licenciement collectif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auront eux-mêmes été informés ;
- examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs dont la CPNEFP serait saisie ;
- effectuer toutes démarches utiles 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 qualités 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, la politique de 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 jeunes en contrats de qualification. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoiront, 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 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants de chacune des organisations syndicales représentatives au plan 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 la partie patronale, le syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure (SNCC) dont le siège est situé 124, boulevard Haussmann, 75008 Paris.

3.2. La CPNEFP se réunira au moins une fois par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins 3 de ses membres titulaires.

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. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la CPNEFP appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de 2 pouvoirs et peut donc disposer de 3 voix au maximum.

3.5. La présence de la moitié, au moins, des membres (présents ou représentés) de la commission 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.

3.9. En cas de situation de blocage au sein de la CPNEFP, il sera fait appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective.

### Absences et frais de déplacement

#### Article 4

En vigueur étendu

Les membres titulaires et suppléants de la CPNEFP 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 absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants de la CPNEFP sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale.

Les frais de déplacement des membres, titulaires et suppléants de la commission, sont remboursés, dans le délai maximum d'un mois, 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 4 heures, les frais de repas et d'hébergement seront pris en charge dans la limite de 1 repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 20 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.

Les organisations signataires, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander sa révision. Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au secrétariat de la CPNEFP et à toutes les parties signataires ou adhérentes et être accompagnée du projet de révision. La commission paritaire nationale de négociation devra être réunie dans le délai de 1 mois.

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des organisations signataires ou adhérentes, avec un préavis de 2 mois, dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

### Publicité et formalités de dépôt

#### Article 6

En vigueur étendu

Le texte du présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente. Les parties non signataires recevront, dès la signature du présent accord, une copie de celui-ci.

## Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure

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 ' Chaussures (employés des entreprises à succursales du commerce de détail) ' n 3120.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

## Avenant du 13 juin 2005 relatif à la participation des salariés aux réunions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération des employés et cadres Force ouvrière ; Fédération commerce, services, distribution CGT ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

Signataires	
Organisations adhérentes	Fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, par lettre du 17 mars 2006 (BO CC 2006-13).

#### Article 1er

En vigueur étendu

Un nouvel article 4 ter est institué :

#### Participation des salariés aux réunions paritaires

Les salariés peuvent s'absenter pour participer aux commissions paritaires nationales, aux commissions mixtes nationales, et à la commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 46 de la présente convention.

Le salarié sera tenu d'informer son employeur de sa participation à ces instances paritaires dès réception de l'invitation. Les attestations de présence des salariés seront tenues à disposition des entreprises par le syndicat patronal.

Les absences liées à la participation des membres de ces commissions sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés non permanents syndicaux appelés à siéger dans ces instances paritaires et appartenant à une entreprise adhérente au syndicat national du commerce succuraliste de la chaussure, est effectuée par le syndicat patronal dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative.

Les salariés dont l'entreprise n'est pas adhérente au syndicat national du commerce succuraliste de la chaussure se font rembourser leurs frais de déplacement par leur propre entreprise. Ces salariés pourront remettre les justificatifs de frais de déplacement au syndicat patronal qui les transmettra ensuite à l'entreprise concernée pour leur prise en charge financière.

Les frais de transport sont remboursés, sur présentation de justificatifs, sur la base d'un billet de train aller-retour, tarif SNCF seconde classe.

Pour les trajets dépassant 4 heures de train aller du domicile au lieu de réunion, les salariés pourront se faire rembourser sur la base d'un billet d'avion sur le vol le plus économique.

Les frais d'hébergement et de repas sont remboursés sur présentation de justificatifs et sur les bases suivantes :

- frais d'hébergement selon une base forfaitaire égale à 20 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion ;
- repas selon une base forfaitaire égale à 6 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion.

#### Article 2

En vigueur étendu

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

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet dès la fin du délai d'opposition légal de 15 jours suivant la notification de l'accord auprès de l'ensemble des organisations représentatives de la branche.

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires que nécessaire. Il sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et en 1 exemplaire auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander dès que possible l'extension du présent avenant.

## Lettre d'adhésion du 17 mars 2006 de la fédération des services CFDT à l'avenant du 13 juin 2005 à la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure

En vigueur

Pantin, le 17 mars 2006.

La fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service des dépôts et enregistrements des conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de trouver, ci-joint, l'adhésion de la fédération des services CFDT à l'avenant du 13 juin 2005 de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure (brochure n° 3120) portant sur la participation des salariés aux réunions paritaires.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La secrétaire générale.

## Accord du 13 mars 2007 relatif aux contrats-couple

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres Force ouvrière ; Fédération commerce, services, distribution CGT ; Fédération des services CFDT ; Fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les signataires de l'accord décident que les entreprises de la branche du commerce succursaliste de la chaussure ne pourront plus signer de contrats-couple à compter de la date de signature du présent accord.

#### Article 2

En vigueur étendu

Les clauses d'indivisibilité figurant dans les contrats-couple existants sont interdites à compter de la date de signature de cet accord.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet dès la fin du délai d'opposition légal de 15 jours suivant la notification de l'accord auprès de l'ensemble des organisations représentatives de la branche.

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

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera adressé, dans les 15 jours qui suivent la signature de l'accord, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil des prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent avenant auprès des services du ministre chargé de travail.

## Accord du 19 juin 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure,
Organisations de salariés	La fédération des services CFTD ; La fédération du commerce, services et force de vente CFTC,

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Journal officiel du 5 mai.

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain aux entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure, conformément à l'article 1er de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968.

Les dispositions de l'accord national du 22 février 1985 sont supprimées. Les dispositions de l'avenant du 28 décembre 1994 sont supprimées, à l'exception des articles 1er et 2, repris à l'article 1er du présent accord.

#### Préambule

Les parties signataires considèrent que la réforme de la formation professionnelle représente une opportunité pour la branche du commerce succursaliste de détail de la chaussure, de trouver les réponses les mieux adaptées aux enjeux du secteur.

Dans cet esprit, l'accord sur la formation professionnelle a pour objet de permettre :

- le développement des acquis professionnels des salariés ;
- leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi ;
- le développement de la qualification des salariés ;
- l'adaptation des salariés aux changements des techniques et conditions de travail ;
- la validation de l'expérience professionnelle des salariés qui le souhaitent ;
- l'accompagnement, la formation, et l'insertion dans l'entreprise des salariés, notamment ceux dont la formation professionnelle est insuffisante.

A cette fin, ils conviennent d'utiliser entre autres, l'ensemble des moyens humains, financiers, et méthodologiques mis à leur disposition par le FORCO.

#### Rappel de l'adhésion au FORCO en date du 28 décembre 1994

#### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993, modifié par l'accord du 10 novembre 1994, portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion du syndicat national du commerce de la chaussure, en qualité de membre actif, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993, et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 1993, de demander la constitution d'une section financière distincte propre aux branches de l'équipement de la personne.

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure sont membres associés du FORCO dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

#### Les objectifs de la branche en matière de formation professionnelle

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent comme entrant dans les objectifs de la profession toute action permettant d'élever les niveaux de qualification et de favoriser l'emploi, le développement des compétences de l'ensemble des salariés de la branche, de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, et de favoriser les actions de soutien, d'adaptation et d'accompagnement des travailleurs handicapés dans leur emploi. Les parties signataires s'engagent à négocier un accord sur l'égalité hommes-femmes.

La CPNEFP pourra formuler toute proposition susceptible de concourir à ces objectifs.

#### L'apprentissage

#### Article 3

En vigueur étendu

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant de façon privilégiée, un transfert des savoirs et savoir-faire, dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

#### Contrat de professionnalisation

#### Article 4

En vigueur étendu

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 métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi. (1)

Le contrat de professionnalisation est un contrat spécifique, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors effectuée en début de contrat et comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation vise l'obtention par son bénéficiaire, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI peut être portée au maximum à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- toute formation ou parcours professionnalisant nécessitant une formation de 24 mois permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP, ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être comprises entre 15 % - sans pouvoir être inférieures à 150 heures - et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être portée au-delà de la limite légale de 25 %, pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification reconnue par la CPNEFP, ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, notamment lorsque un référentiel l'exige.

Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation, ou par l'entreprise, lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Les partenaires sociaux décident que les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en pourcentage du SMIC en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

ÂGE	NIVEAU INFÉRIEUR AU BACCALURÉAT PROFESSIONNEL ou titre professionnel de niveau V	
	1re année	2e année
moins de 21 ans	60 % (1)	65 % (1)
de 21 à 26 ans	70 % (1)	75 % (1)
plus de 26 ans	100 % (2)	100 % (2)

(1) % du SMIC  
(2) 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour autant qu'elle soit supérieure.

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 *et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée*

(2) 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.

La prise en charge financière des actions dans le cadre du contrat de professionnalisation se fera sur la base d'un forfait horaire de 20 pour toute action conforme aux objectifs définis par voie légale ou conventionnelle.

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 981-1 du code du travail, aux termes desquelles le contrat de professionnalisation est ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au dernier alinéa de l'article L. 981-7 du code du travail (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).

## La période de professionnalisation

### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante notamment au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- aux salariés reprenant leur activité après un congé parental d'éducation ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés occupant un poste de reclassement suite à une inaptitude ou une aptitude partielle ;
- aux salariés de retour d'une absence de plus de 12 mois pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.

La période de professionnalisation vise l'obtention par son bénéficiaire, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

*Les actions de formation se déroulent en dehors ou pendant le temps de travail, en accord avec les parties. (1)*

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation se fera sur la base d'un forfait horaire de 20 € pour toute action conforme aux objectifs définis au paragraphe précédent.

La CPNEFP pourra formuler toute proposition susceptible de préciser les objectifs des périodes de professionnalisation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 982-4 du code du travail, fixant des limites pour les périodes de formation pouvant se dérouler en dehors du temps de travail (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).

## Le tutorat

### Article 6

En vigueur étendu

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'accompagner, d'informer et de guider le nouveau salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel pendant la durée de l'action de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps.

Il doit organiser avec les salariés concernés l'activité du bénéficiaire, dans l'entreprise, contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation.

Le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et d'une formation spécifique relative à cette fonction.

La durée hebdomadaire du travail inclut le temps consacré à la formation du salarié. Elle ne peut excéder ni celle qui est pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne de travail.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les meilleures conditions, les parties signataires rappellent que la désignation du tuteur est basée sur le volontariat, et recommandent aux entreprises de veiller à l'adéquation entre son expérience professionnelle, son niveau de compétences, sa disponibilité, et l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat et en période de professionnalisation.

Le fait de participer activement à la formation des salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des tuteurs, au sein de l'entreprise.

### **L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)**

#### Article 7

En vigueur étendu

### **Modalités d'acquisition des droits à formation**

#### Article 7.1

En vigueur étendu

Tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée pro rata temporis sur les heures effectivement travaillées (heures contractuelles, heures avenant, heures complémentaires).

La période de référence pour l'acquisition des droits à DIF est déterminée par l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, selon l'une des modalités suivantes :

- à compter de la date anniversaire d'entrée en vigueur de la loi, soit le 7 mai de chaque année ;
- à compter du 1er janvier de l'année civile ;
- à compter du 1er jour de l'exercice fiscal ;
- à compter du 1er jour de la période de référence des congés payés.

L'ancienneté de 1 an au titre du DIF se comptabilise à compter, soit de la date d'application de la loi (7 mai 2004), soit de la date d'entrée dans l'entreprise du salarié si cette date est postérieure au 7 mai 2004.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponible, dont les droits acquis chaque année, selon la modalité choisie par l'entreprise au paragraphe précédent, peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis pro rata temporis.

Tous les ans, l'employeur informe individuellement et par écrit ses salariés du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

### **Mise en oeuvre du DIF**

#### Article 7.2

En vigueur étendu

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en concertation avec l'entreprise. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les signataires du présent accord prévoient que la mise en oeuvre du DIF peut être effectuée en tout ou partie pendant le temps de travail.

Lorsque les heures de formation s'effectuent en dehors du temps de travail, le montant de l'allocation de formation est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Les actions prioritaires sont celles réalisées par les salariés dans le cadre de leurs fonctions, visant à développer, compléter ou renouveler leurs compétences et connaissances professionnelles, et leur qualification professionnelle dans les domaines suivants :

- commerce et vente ;
- logistique ;
- sécurité et environnement ;
- management ;
- administratif, gestion et systèmes d'information ;
- produits ;
- décoration et vitrine.

Ces actions prioritaires seront actualisées tous les ans par la CPNEFP de la branche.

Les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les parties signataires rappellent que lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le salarié bénéficie de la part de l'organisme paritaire agréé au titre du DIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation et les frais de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé et les frais de formation conformément à l'article L. 933-4 du code du travail, et sur la base forfaitaire de l'article L. 983-1 du code du travail.

### **Transférabilité du DIF**

#### Article 7.3

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, sauf pour faute grave ou lourde, le DIF est transférable en cas de licenciement ou de démission du salarié. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise, afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Les droits acquis à ce titre devront figurer sur la lettre de licenciement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail, aux termes desquelles le régime juridique du droit individuel à la formation applicable en cas de démission ou en cas de licenciement est distinct (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).

### **L'entretien professionnel**

#### Article 8

Les parties signataires rappellent que tous les 2 ans, les salariés ayant au moins 2 années d'activité professionnelle dans une même entreprise bénéficient d'un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié s'attacheront à identifier les savoir-faire nouveaux à acquérir ou à perfectionner, ainsi que les possibilités de formation qui pourraient y répondre, et notamment la mise en oeuvre du droit individuel à la formation. Cet entretien leur permettra de définir la mise en oeuvre du projet professionnel du salarié ou les moyens d'une meilleure maîtrise de son emploi.

Les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 1 semaine avant sa tenue.

### **La validation des acquis de l'expérience**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis de l'expérience des salariés.

Elles s'engagent à développer l'information des entreprises et des salariés sur ce dispositif et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

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 d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification (1).

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

Dans le cadre du dispositif légal et réglementaire en vigueur, tout salarié peut demander le bénéfice d'une validation des acquis de l'expérience, mise en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, bénéficie, à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).

### **Le bilan de compétences**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Le bilan de compétences peut contribuer à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu notamment à la réalisation d'actions de formation.

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi et la formation, décident de choisir l'observatoire prospectif du commerce existant depuis 1996 au sein de l'OPCA FORCO.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet observatoire qui seront de nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique de formation de la branche.

Le rôle de cet observatoire, à compétence nationale, est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire des documents, des études et outils fonctionnels et utiles, en particulier à destination des entreprises et des salariés de la branche, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour certains métiers.

Le financement des travaux d'observation de l'observatoire est assuré par le FORCO.

La CPNEFP de la branche assurera le rôle de comité de pilotage de l'observatoire de branche. A ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, d'en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des données quantitatives et qualitatives fournies, de déterminer les suites à donner.

### **Les dispositions financières**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les contributions obligatoires des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure sont les suivantes :

*Entreprises occupant 10 salariés et plus : (1)*

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises doivent consacrer chaque année un minimum de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue, réparti comme suit :

- 0,5 % des rémunérations de l'année de référence versé au FORCO en priorité pour :

- les actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, et la formation tutorale ;
- le DIF (pour les actions reconnues prioritaires) ;
- fonctionnement de l'observatoire du FORCO ;
- et toutes les dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- 0,9 % des rémunérations de l'année de référence affecté au financement :

- du plan de formation ;

- du DIF ;

- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des cotisations sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation ; (2)

- de l'allocation de formation pour les formations réalisées hors du temps de travail dans le cadre du DIF ;

Un minimum de 10 % de cette contribution doit être versé au FORCO.

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont relèvent les entreprises.

Entreprises occupant moins de 10 salariés :

Les contributions de ces entreprises, correspondant à 0,55 % de la masse salariale brute à compter du 1er janvier 2005, sont réparties comme suit :

- 0,15 % au titre des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation, des DIF reconnus prioritaires et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 II du code du travail (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail, aux termes desquelles seules les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 983-1 (forfaits de prise en charge des dépenses de formation faites dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation) sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue (arrêté du 21 février 2008, art. 1er).

#### Date d'application de l'accord et conditions d'application

##### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet dès la fin du délai d'opposition légal de 15 jours suivant la notification de l'accord auprès de l'ensemble des organisations représentatives de la branche. Une commission de suivi composée des signataires du présent accord se réunira tous les 2 ans ou à la demande d'un des membres.

Les accords d'entreprise, de territoire, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

##### Publicité

##### Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire. Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

##### Extension

##### Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord.

---

### Lettre d'adhésion du 14 février 2008 de la FNECS CFE-CGC à la convention collective

En vigueur

Paris, le 14 février 2008.

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris, à la direction des relations du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre des articles L. 132-2, L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail, nous vous prions de prendre note de l'adhésion de notre organisation, la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, à la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 (brochure JO n° 3120), à ses annexes et avenants en vigueur à la date d'effet de la présente adhésion.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

---

### Lettre d'adhésion du 18 avril 2008 de la FEC CGT-FO à l'avenant du 15 novembre 2002 relatif au champ d'application

En vigueur

Paris, 18 avril 2008.

La fédération des employés et cadres, section fédérale du commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction générale du travail, service des relations et des conditions de travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Veillez prendre note que, par la présente, notre organisation syndicale, la FEC CGT-FO entend adhérer à l'avenant du 15 novembre 2002 article 1er, BO conventions collectives (n° 2003-7), à la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968, signé par :

- la fédération patronale du syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure ;

- la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

Par la même occasion, nous vous informons que nous en demandons l'extension.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

---

### Avenant du 20 mai 2008 portant modification de l'article 1er de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres FO ; Fédération des services CFTD ; Fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

La rédaction de l'article 1er de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure est modifiée comme suit :

#### « Article 1er

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de la chaussure et qui exploitent au moins 5 magasins. En principe, les entreprises soumises à cette convention collective se trouvent répertoriées sous le numéro de code NAF de l'INSEE 47-72 A ; le code NAF n'a cependant qu'une valeur indicative et seule compte l'activité principale de l'entreprise. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera applicable, en vertu des dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail (art.L. 132-10 du code du travail ancien), à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord du 20 mai 2008 relatif au fonctionnement de la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de substituer à l'article 46 de la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure le présent accord.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation composée des représentants des organisations signataires de la convention collective. Elle sera saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la commission nationale, à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître, ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente, ou de les inviter à soumettre leur différend devant les commissions de conciliation éventuellement instituées localement ou par branche dans le cadre d'avenants professionnels.

Si la commission nationale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après.

#### Composition de la commission

La commission nationale est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant 2 représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise ou groupe est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.

#### Mise en oeuvre de la procédure

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 15 jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

#### Formalités de dépôt, demande d'extension et entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail (L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail ancien), le présent accord collectif sera déposé en 2 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent accord.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

# Accord du 1er juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, conformément aux dispositions des articles L. 2261-22 et L. 2241-9 du code du travail ont convenu de conclure un accord afin d'assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Il est de leur responsabilité de garantir l'égalité professionnelle et salariale et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la branche engagera une analyse et une réflexion permettant de définir les actions nécessaires à l'égalité professionnelle et salariale. Elle veillera particulièrement à :

- garantir des niveaux de salaire équivalents entre les femmes et les hommes (à travail égal, salaire égal) ;
- garantir des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution et de formation.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

## Principes généraux

### Article 1er

En vigueur étendu

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche, et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche peut établir à la demande des partenaires sociaux un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Cet observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Ces observations permettront à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes.

## Recrutement

### Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises devront veiller à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes.

A tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises (y compris l'expérience professionnelle) et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait strictement à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

## Egalité de rémunération

### Article 3

En vigueur étendu

### Principe

#### Article 3.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et salariale des emplois.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

L'entreprise et la branche effectueront chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra, si nécessaire, les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

## Rattrapage salarial

### Article 3.2

En vigueur étendu

Dans le cadre de la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes, s'il est constaté que des mesures de rattrapage doivent être mises en place au niveau des entreprises de la branche, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de suivre les pistes suivantes :

- une campagne sur la formation professionnelle continue, s'adressant à un public prioritaire peut être mise en place ;
- les pratiques de recrutement peuvent être réformées. Par ailleurs, les personnes chargées de recrutement dans les entreprises peuvent être sensibilisées aux problématiques de l'égalité professionnelle ;
- une attention particulière peut être portée à l'encontre des salariés à temps partiel, afin de permettre une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

## Formation professionnelle

### Article 4

En vigueur étendu

## L'égalité d'accès à la formation professionnelle

### Article 4.1

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur l'égalité professionnelle, la CPNEFP pourra être sollicitée afin d'examiner les conditions d'accès des

femmes et des hommes à la formation professionnelle.

A cette occasion, la CPNEFP pourra émettre des recommandations.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

### **L'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation**

#### Article 4.2

En vigueur étendu

La période d'absence d'un salarié pour un congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salariés en congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle non rémunérée qui rétablira de plein droit la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle, pendant la durée de cette formation.

Par ailleurs, ces salariés bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences.

Il est recommandé aux entreprises, si un besoin est identifié, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

### **Promotion et évolution professionnelle**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emplois qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexué.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) peuvent être mis en oeuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. A cet effet, les dispositifs de gestion de carrière seront aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

### **Congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation**

#### Article 6

En vigueur étendu

Les salariés de retour de congé maternité, de congé d'adoption, et de congé parental d'éducation devront bénéficier des mêmes évolutions de carrière et de rémunération que s'ils ne s'étaient pas absentés.

En cas de congé parental, le salarié bénéficie à son retour, et s'il le souhaite, d'un entretien individuel prévu par l'accord sur la formation professionnelle du 19 juillet 2007.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Afin de maintenir le lien professionnel du salarié avec l'entreprise, le salarié en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation peut bénéficier de l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

### **Organisation et aménagement du travail**

#### Article 7

En vigueur étendu

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

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière, et s'efforceront qu'il soit conciliable avec l'organisation de la vie familiale. Dans ce cadre, elles prêteront une attention toute particulière aux familles monoparentales.

Les axes de progrès peuvent, par exemple, concerner certains métiers repères, certaines populations (classes d'âge).

### **Rôle et moyens des IRP**

#### Article 8

En vigueur étendu

*Les entreprises de plus de 50 salariés soumettent annuellement pour avis au comité d'entreprise, si elles en sont dotées, un rapport des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise. (1)*

Ce rapport doit comporter une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Ce rapport doit également recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Ce rapport est communiqué aux organisations syndicales de salariés présentes dans l'entreprise au plus tard le premier semestre de l'année N + 1.

*Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de plus de 200 salariés la possibilité qu'elles ont de mettre en place au sein du comité d'entreprise une commission de l'égalité professionnelle. (2)*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2322-1 du code du travail.

(Arrêté du 15 décembre 2008, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 2325-34 du code du travail, aux termes desquelles les entreprises de 200 salariés et plus ont l'obligation de créer une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.

## Information et bilan au niveau de la branche

### Article 9

En vigueur étendu

La branche remettra chaque année un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes.

## Formalités de dépôt, demande d'extension et entrée en vigueur

### Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera adressé, dans les 15 jours qui suivent la signature de l'accord, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent accord.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

## Conditions d'application de l'accord

### Article 13

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, de territoire, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

## Accord du 22 octobre 2008 relatif à la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération commerce, services, distribution CGT ; Fédération des services CFDT ; Fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de substituer à l'article 46 de la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure le présent accord.

### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation composée des représentants des organisations signataires de la convention collective. Elle sera saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la commission nationale, à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître, ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente, ou de les inviter à soumettre leur différend devant les commissions de conciliation éventuellement instituées localement ou par branche dans le cadre d'avenants professionnels.

Si la commission nationale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après :

### Composition de la commission

La commission nationale est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise ou groupe est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.

### Mise en oeuvre de la procédure

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 15 jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

## Formalités de dépôt, demande d'extension et entrée en vigueur

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail (L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail ancien), le présent accord collectif sera déposé en 2 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent accord.  
Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

## Avenant du 22 octobre 2008 à la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

### Article 1er

En vigueur étendu

La rédaction de l'intitulé de la convention collective des employés à succursales du commerce de détail de la chaussure (CCN n° 3120) est ainsi modifiée : « Convention collective du commerce succursaliste de la chaussure ».

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera applicable à partir du jour qui suit son extension.

### Publicité, extension

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera adressé, dans les 15 jours qui suivent la signature de l'accord, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (1 version papier et 1 version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent avenant auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord du 12 mars 2012 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCC,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La CGT commerce,

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail, les signataires du présent accord demandent aux OCPA la création d'une section professionnelle.

### Création d'une section professionnelle paritaire (SPP)

### Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des succursalistes de la chaussure demandent la création d'une SPP au conseil d'administration du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé auquel la branche a adhéré.

### Désignation des membres de la section professionnelle

### Article 2

En vigueur étendu

Les membres de cette section professionnelle seront désignés parmi les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNEFP chaussure).

Il est rappelé que, comme pour la CPNEFP, chaque organisation syndicale peut à tout moment mettre fin au mandat de ses représentants et en désigner de nouveaux.

### Organisation des réunions de la section professionnelle

### Article 3

En vigueur étendu

La section professionnelle se réunira les mêmes jours que la CPNEFP.

### Publicité et extension

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

A l'issue du délai d'opposition, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement, à l'issue du délai d'opposition.

## Accord du 22 octobre 2012 relatif aux classifications professionnelles

Signataires	
Organisations patronales	SNCC.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CSFV CFTC ; FNECS CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

L'évolution rapide des techniques, les différences d'appellations d'emplois dans les entreprises d'une même branche professionnelle, la volonté d'assurer aux salariés une progression de carrière et une concrétisation des écarts hiérarchiques, ont conduit les partenaires sociaux à imaginer un système de classification susceptible de répondre de façon objective, simple et équitable à ces différentes préoccupations.

Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité la mise en place dans leur branche d'un système fondé sur des critères définis de façon objective et permettant une comparaison objective des emplois les uns par rapport aux autres.

En effet, les parties signataires du présent accord ont constaté :

- l'obsolescence du référentiel des métiers de la grille de classification actuelle ;
- des appellations d'emplois ou nouveaux métiers non pris en compte : employé libre-service, adjoint responsable de magasin, directeur de magasin ;
- métiers disparus ou en voie de disparition ;
- métiers de la filière siège non pertinents ;
- l'inadaptation des intitulés d'emploi ;
- le titre de gérant de magasin crée une confusion ;
- pas de critères d'évolution professionnelle, en dehors de l'ancienneté ;
- l'absence de catégorie maîtrise rend difficile l'évolution de carrière ;
- l'absence de reconnaissance de la formation professionnelle.

## **Titre Ier Principes généraux**

### **Objet**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de réviser l'accord de branche du 1er juillet 1968 de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (ci-après désignée convention de branche) au profit d'un nouveau système de classement.

## **Champ d'application territoriale et professionnelle**

### Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure en vigueur le 1er juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971, étendue par arrêté du 24 janvier 1974, et modifiée ou complétée notamment par les avenants relatifs à la classification des cadres du 31 mars 1980 modifiés par les avenants du 10 juin 1982 et du 20 décembre 1984.

## **Personnel concerné**

### Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la grille de classification instituée par le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié des entreprises relevant de la convention de branche.

## **Titre II Système de classification**

### **Architecture du système de classification**

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de créer et reconnaître une nouvelle catégorie professionnelle des techniciens/agents de maîtrise identifiés sur deux niveaux de classification. L'absence de niveau techniciens/agents de maîtrise dans la classification actuelle impliquait de passer directement les collaborateurs du statut d'employé à celui cadre. Cette absence de niveau pour les emplois de techniciens et d'agent de maîtrise a généré progressivement un affaiblissement de la reconnaissance du niveau cadre.

Ces niveaux VI et VII vont donc accueillir, lors de la mise en application de cette nouvelle classification, des emplois dont certains titulaires sont actuellement au statut cadre, et vont permettre et faciliter dans l'avenir la promotion sociale des employés sur le statut de technicien/agent de maîtrise.

Le système retenu s'articule donc en douze niveaux :

- cinq niveaux pour les employés (niveaux I à V), avec deux échelons par niveau à partir du niveau II ;
- deux niveaux pour les techniciens, agents de maîtrise (niveaux VI et VII) ;
- cinq niveaux pour les cadres (niveaux VIII à XII), avec deux échelons pour le premier et le second niveau cadre.

### **Description du système de classification**

#### Article 5

En vigueur étendu

La notion « équivalent temps plein » s'entend de l'effectif permanent moyen (temps plein et temps partiel) de l'entreprise et/ou de l'établissement considéré, calculé chaque année au 31 décembre.

#### **5.1. Système de classification des employés des niveaux I à V**

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classants établie sur cinq critères communs à tous les emplois.

Les critères retenus sont :

- compétence ;
- animation et coordination ;
- communication ;
- contrôle ;
- environnement de l'emploi.

Ces critères, garants de l'objectivité de l'analyse des emplois dans la branche, servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été choisis car tous les emplois dans la chaussure sont porteurs à divers degrés de ces cinq critères.

Le niveau de l'emploi est obtenu par la grille de pesée jointe en annexe I.

Les échelons sont attribués aux salariés selon les règles suivantes :

- le premier échelon est l'échelon d'accueil dans le niveau ;
- l'évolution vers le second échelon valide l'expérience et la pratique professionnelle dans l'emploi concerné. Il pourra être acquis par le titulaire après 2 années de pratique professionnelle. Un délai de prévenance de 2 mois devra être respecté par l'employeur. Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas eu le bénéfice de son échelon, il devra bénéficier d'un entretien.

Cet entretien aura pour objectifs de présenter les raisons et l'origine de la décision de l'employeur, ainsi que de déterminer un plan d'actions destiné à

permettre au salarié, à terme, de tenir son emploi de manière complète et d'obtenir ainsi son échelon.

Sous réserve de l'accord des parties, l'évolution vers le second échelon pourra être acquis sans attendre le délai imparti de 2 ans.

Lors de la mise en place du présent accord, les salariés disposant d'une pratique professionnelle dans l'emploi d'une durée supérieure à celle évoquée ci-dessus seront directement positionnés au deuxième échelon du niveau de leur emploi.

#### 5.2. Système de classification des techniciens et agents de maîtrise des niveaux VI et VII

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classants établie sur 5 critères communs à tous les emplois.

Les critères retenus sont :

- compétence ;
- animation et coordination ;
- communication ;
- contrôle ;
- environnement de l'emploi.

Ces critères, garants de l'objectivité de l'analyse des emplois dans la branche, servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été choisis car tous les emplois dans la chaussure sont porteurs à divers degrés de ces cinq critères.

Le niveau de l'emploi est obtenu par la grille de pesée jointe en annexe I.

#### 5.3. Système de classification des cadres des niveaux VIII à XII

Le statut de cadre est attribué aux collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par un diplôme de l'enseignement supérieur ou acquise par une expérience professionnelle ou personnelle reconnue comme telle au travers des classifications professionnelles. Sans que cela soit déterminant pour leur rattachement au statut de cadre, selon la nature de leurs fonctions et/ou le niveau de leur responsabilité, ils peuvent se voir confier par l'entreprise des tâches d'encadrement de collaborateurs de toute nature.

Ont également le statut de cadre les collaborateurs qui justifient d'une fonction opérationnelle de haut niveau, tels que les cadres spécialistes justifiant d'une expérience particulière, ou les cadres experts justifiant d'une compétence technique particulière.

Le cadre a, dans la limite de ses fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise. Il prend, dans l'accomplissement de ses fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir son plan de travail selon le niveau d'autonomie qui lui est dévolu.

Pour faciliter la classification des cadres, il est décidé de se référer :

- à la définition générique des caractéristiques du statut de cadre susévoqué et qui emporte révision des alinéas 2, 3 et 4 de l'article 1er de l'avenant du 10 juin 1982, puis de les répartir selon les critères suivants ;

- au tableau ci-dessous :

Niveau VIII	Niveau IX	Niveau X	Niveau XI	Niveau XII
Echelon 1 : cadre débutant	Echelon 1 : cadre confirmé dans son domaine	Cadre expérimenté qui oriente et contrôle l'activité d'autres cadres ou d'un (des) service(s)	Cadre de direction des activités opérationnelles et/ou support	Fonction de cadre de la direction générale ou rattachée directement à elle
Echelon 2 : cadre confirmé dans sa fonction	Echelon 2 : cadre expert dans son domaine			

Le premier échelon est l'échelon d'accueil dans le niveau.

L'évolution vers le second échelon valide l'expérience et la pratique professionnelle dans l'emploi concerné. Il pourra être acquis par le salarié après 2 années de pratique professionnelle. Un délai de prévenance de 2 mois devra être respecté par l'employeur.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas eu le bénéfice de son échelon, il devra bénéficier d'un entretien.

Cet entretien aura pour objectifs de présenter les raisons et l'origine de la décision de l'employeur, ainsi que de déterminer un plan d'actions destiné à permettre au salarié, à terme, de tenir son emploi de manière complète et d'obtenir ainsi son échelon.

Sous réserve de l'accord des parties, l'évolution vers le second échelon pourra être acquise sans attendre le délai imparti de 2 ans.

Le positionnement des responsables de magasin respectera spécifiquement les dispositions suivantes :

Niveau VIII	Niveau IX
Echelon 1 : responsable de magasins encadrant plus de 4 personnes (équivalent temps complet)	Echelon 1 : responsable de magasins encadrant plus de 8 personnes (équivalent temps complet)
Echelon 2 : responsable de magasins encadrant plus de 6 personnes (équivalent temps complet)	Echelon 2 : responsable de magasins encadrant plus de 10 personnes (équivalent temps complet)

#### 5.4. Emplois repères

Il est préconisé aux entreprises de mettre en place des fiches métiers reprenant les activités demandées pour l'exercice de chaque emploi. Ces fiches serviront pour réaliser la pesée des emplois dans l'entreprise. Les entreprises pourront se servir des fiches faites par la branche.

### Titre III Procédures de mise en place

#### Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

#### Délai de mise en place dans les entreprises

Article 7

En vigueur étendu

Les entreprises disposeront à compter de la date de l'extension de l'accord d'un délai de 18 mois pour la mise en application du présent accord. Ce délai constitue le temps dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel employé, agent de maîtrise et cadre dans la nouvelle grille de classification.

Durant cette période transitoire, les dispositions antérieures continueront à s'appliquer.

#### Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Article 8

En vigueur étendu

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, des négociations devront s'engager dans un délai maximal de 6 mois à compter de l'extension du présent accord de branche. Elles porteront sur :

- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

Si, à l'issue de la négociation dans l'entreprise, les partenaires sociaux et la direction n'ont pu aboutir à un accord, les dispositions de l'article 9 ci-après seront applicables.

#### **Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**

##### **Article 9**

En vigueur étendu

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

Les représentants élus du personnel seront informés et consultés régulièrement tout au long de la phase de mise en place des classifications, et ce au moins tous les 6 mois.

#### **Information des salariés**

##### **Article 10**

En vigueur étendu

Dès la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, l'employeur devra notifier dans un délai de 1 mois par écrit à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que ses possibilités de recours.

#### **Contestation et recours par le salarié**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de sa classification.

Dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les désaccords et litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise, notamment par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des syndicats signataires de l'accord appartenant à l'entreprise. Si le désaccord persiste l'une des parties peut saisir la commission d'interprétation prévue par la convention de branche.

#### **Titre IV Rémunération**

##### **Rémunérations minimales garanties pour les niveaux I à VII**

##### **Article 12**

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des rémunérations minimales mensuelles garanties pour les niveaux I à VII compris de la classification professionnelle.

Elles sont définies par niveaux et par échelons le cas échéant.

Ces rémunérations mensuelles garanties constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

La rémunération mensuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour majoration (heures supplémentaires, jour férié, heures de nuit, dimanches) ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N - 1.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail.

##### **Rémunérations minimales garanties pour les cadres des niveaux VIII à XII**

##### **Article 13**

En vigueur étendu

La grille de rémunération des cadres applicable antérieurement au présent accord était établie sur une base mensuelle de 169 heures. Les parties signataires conviennent de revenir à une grille de rémunération établie sur la durée légale du temps de travail applicable à la date de la signature du présent accord.

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux VIII à XII de la classification professionnelle. Elles constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les cadres ne peuvent être rémunérés.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- des rémunérations pour majoration (heures supplémentaires, jour férié, heures de nuit, dimanches) ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N - 1.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classification, ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, la rémunération annuelle garantie est calculée pro rata temporis de la durée légale du temps de travail. Le même calcul pro rata temporis est effectué pour les salariés à temps partiel.

A la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que le montant total de la rémunération annuelle brute du salarié est au moins égal au minimum annuel conventionnel auquel il peut prétendre. La régularisation éventuelle se faisant au plus tard au cours du mois de l'année civile suivante.

#### **Titre V Incidence de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification**

#### **Titre V Incidence de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification**

##### Article 14

En vigueur étendu

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Le salaire de base acquis par un salarié, à titre individuel ou par application d'un accord collectif antérieur, ne pourra en aucun cas être réduit par application du présent accord.

Quelles que soient les incidences de l'application de la nouvelle grille de classifications sur le classement de l'emploi du salarié, le montant de sa rémunération ne pourra donc être inférieur à celui qu'il percevait en dernier lieu sous l'empire de l'ancienne classification.

Il est convenu que les salaires minima applicables pour les niveaux VI et VII servent de référence pour le respect des minima des salariés titulaires d'un emploi de ces niveaux.

#### **Titre V Incidence de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification**

##### Article 15

En vigueur étendu

Compte tenu de la création du système de promotion sociale par échelons, les parties entendent par la présente supprimer, à compter de la signature des présentes, la prime d'ancienneté telle que prévue à l'alinéa 3 de l'article 42 de la convention de branche, de l'article 2 de l'avenant « Salaires » du 6 mars 1991 et de l'article 3 de l'avenant « Salaires » du 26 juin 1995 pour lesquels le présent article emporte révision.

Toutefois, les salariés bénéficiant de la prime d'ancienneté à la date de la mise en place effective dans l'entreprise de la nouvelle grille de classification se voient garantir le montant de la prime acquise à cette date.

Le montant de cette prime figure sur une ligne différentielle du salaire de base sur la fiche de paie du salarié concerné.

#### **Titre VI Dispositions finales**

##### **Commission de suivi**

##### Article 16

En vigueur étendu

Une commission de suivi constituée des signataires de l'accord aura pour mission de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord.

La commission de suivi est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

##### **Bilan d'application de l'accord**

##### Article 17

En vigueur étendu

La commission prévue à l'article 16 procédera à partir d'un cahier des charges établi par les partenaires sociaux à un bilan de l'application de l'accord en fin de période de mise en place. Elle pourra en fonction de ce bilan, proposer éventuellement des ajustements conventionnels qu'elle estimerait nécessaires. Ce bilan aura lieu dans l'année d'application qui suit la mise en place du présent accord. A l'issue de ce bilan, la commission sera dissoute.

En outre, les parties signataires du présent accord examineront, au terme d'une période de 4 ans à compter de la date d'extension du présent accord, la bonne application de l'accord en matière de progression de carrière et d'évolution salariale.

##### **Durée**

##### Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Si certaines de ses dispositions étaient exclues de l'extension, remettant ainsi en cause son équilibre général, les parties signataires se réuniraient immédiatement, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée.

Conformément aux dispositions légales en vigueur les parties signataires de la convention collective se réuniront au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de le réviser.

##### **Révision et dénonciation**

##### Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si celui-ci est globalement plus favorable.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation éventuelle puisse s'engager.

##### **Dépôt. - Extension**

##### Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par la réglementation applicable.

##### **Annexe**

En vigueur étendu

Connaissances professionnelles	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances théoriques et pratiques	Aucune	Niveau brevet des collèges	Connaissance de base du métier Niveaux CAP, BEP	Connaissances complémentaires liées au métier Niveau BP	Connaissance de base de la filière Niveau bac	Maîtrise des techniques appliquées à la filière Niveaux BTS, DUT	Maîtrise des techniques appliquées au secteur Niveau licence
Connaissances des procédures	Vocabulaire et environnement de l'emploi	Identification et compréhension des différentes étapes de la procédure mise en œuvre	Consultations informatiques et application des procédures liées aux travaux confiés	Travaux incluant des procédures pouvant faire appel à des connaissances complémentaires	Connaissance des procédures internes dans la filière d'emploi	Gestion courante des procédures dans l'organisation d'un service	Maîtrise des procédures dans l'organisation d'un service
Animation Coordination	1	2	3	4	5	6	7
Animation et coordination	Aucun	Collaboration ponctuelle	Collaboration régulière	Animation ponctuelle	Animation permanente	Animation et coordination de moins de 3 personnes (équivalent temps complet)	Animation et coordination jusqu'à 4 personnes (équivalent temps complet)
Communication	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes à l'emploi	Aucune	Ponctuelles ou indirectes	Régulières	Régulières et techniques	Régulières et techniques auprès d'acteurs variés	Régulières et fonctionnelles dans le cadre des missions confiées	Régulières et fonctionnelles attachées à l'exercice de l'emploi
Relations internes à l'emploi	Relations limitées à l'unité de travail	Echange ponctuel d'informations limité au service	Echange régulier d'informations limité au service	Echange ponctuel d'informations avec plusieurs services	Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (environnement de travail)	Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (nécessaire à la prise de décision)	Relations régulières et fonctionnelles au sein de l'entreprise (nécessaire à la prise de décision)
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Contrôle	Permanent	Régulier	Ponctuel	Sur le choix parmi les procédures existantes	Sur les solutions choisies	Sur le suivi des budgets définis	Sur l'obtention des résultats définis
Environnement de l'emploi	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	Consignes d'exécution simples	Travaux selon consignes détaillées	Consignes avec choix limités dans les modes opératoires	Consignes avec choix dans les méthodes en partant des objectifs définis	Intervient en partant d'informations diverses	Intervient en partant d'informations complexes	Intervient en fonction des objectifs définis
Initiatives	Initiatives élémentaires	Initiatives techniques limitées	Dans le cadre des modes opératoires existants	Adaptation des modes opératoires en fonction d'objectifs limités	Initiatives dans le cadre des travaux à réaliser	Initiatives dans le cadre des missions confiées	Initiatives dans le cadre des objectifs définis

En vigueur étendu

## Annexe II

### Pesée de l'emploi

#### Grille conventionnelle de pondération des critères de classement

Item	Critères							
	Connaissances théoriques	Connaissances des procédures	Animation et coordination	Relations externes	Relations internes	Contrôle	Autonomie	Initiatives
D1	1	1	1	1	1	1	1	1
D2	2	2	2	2	2	2	2	2
D3	3	3	3	3	3	3	3	3
D4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	5	5	5	5	5	5	5	5
D6	6	6	6	6	6	6	6	6
D7	7	7	7	7	7	7	7	7

Pesée de l'emploi de :

Critère	Degré	Point
Théoriques		Faux
Procédures		Faux
Animation et coordination		Faux
Relations externes		Faux

Relations internes		Faux
Contrôle		Faux
Autonomie		Faux
Initiative		Faux
Total		0

Positionnement dans la grille de classification

Point	Coefficient
7 à 13	Niveau I
14 à 19	Niveau II
20 à 25	Niveau III
26 à 33	Niveau IV
34 à 39	Niveau V
40 à 48	Niveau VI
49 à 56	Niveau VII

Niveau de l'emploi de :

### Accord du 24 mars 2014 relatif au temps partiel

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

En vigueur étendu

La branche du commerce succursaliste de la chaussure est un secteur où le nombre de salariés à temps partiel est particulièrement élevé, soit plus de 50 % des effectifs de la branche.

Aussi, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant prévu l'ouverture de négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel « dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel », les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de discuter de ce sujet.

Au préalable, les parties à l'accord rappellent que les métiers du commerce succursaliste de la chaussure recouvrent une pluralité de situations et de modèles économiques :

- petites boutiques de centre-ville avec parfois moins de deux salariés équivalents temps plein ;
- grandes surfaces spécialisées ;
- magasins de centres commerciaux avec de fortes amplitudes horaires.

Toutefois, il apparaît que le dénominateur commun à tous ces modèles économiques est la dépendance de l'activité au flux de clientèle et aux amplitudes horaires, ce qui impose par conséquent des contraintes d'organisation importantes, notamment en termes de durée du travail.

De plus, les entreprises de la branche ont vocation à recouvrir au maximum le territoire national, ce qui les oblige dans bien des cas à maintenir de petits établissements dans des villes petites et moyennes, jouant alors un rôle social et participant au maintien de l'activité économique. Ainsi, il est établi que le recours au temps partiel est essentiel pour protéger l'emploi, notamment dans les petits établissements où la marge de manœuvre pour maintenir l'équilibre économique est faible.

En outre, les entreprises doivent également faire face aux pics d'activité (variations climatiques, opérations commerciales, promotions ...), mais également, dans leur organisation au quotidien, aux absences prévisibles ou non de leur personnel.

Face à ces caractéristiques économiques, le recours au temps partiel est un des paramètres essentiels dans l'organisation de l'activité des entreprises de la branche.

Ainsi, près de 1/3 des salariés de la branche sont actuellement à temps partiel avec un contrat de travail de moins de 21 heures par semaine.

Par ailleurs, La pratique des heures complémentaires est courante et permet à plus de deux salariés sur cinq de la branche d'effectuer régulièrement ou occasionnellement une durée effective de travail supérieure à celle prévue dans leur contrat hebdomadaire. En effet, les entreprises privilégient cette voie au bénéfice des salariés en contrat à durée indéterminée qui maîtrisent les différents aspects de leur métier plutôt que de procéder à l'embauche de personnes en contrat à durée déterminée. Avec cet accord, cela permettra à ces mêmes salariés d'augmenter plus favorablement les horaires hebdomadaires.

La gestion du temps partiel, au regard des réalités économiques et organisationnelles susmentionnées, ne peut être résolue par l'unique application des dispositions légales. L'application stricto sensu de la loi relative à la sécurisation de l'emploi en ses dispositions ayant trait au temps partiel mettrait nécessairement en péril les petits établissements avec par conséquent un repositionnement des sociétés ayant un impact négatif sur l'environnement économique et social.

Soucieux de parvenir à un équilibre durable entre performance économique et dynamique sociale, les partenaires sociaux ont souhaité, par la voie du dialogue social, mettre en place un aménagement du temps partiel dans la branche, convaincus qu'il est possible de mobiliser salariés et employeurs autour d'un objectif commun visant à protéger l'emploi, tout en respectant les choix de vie des personnes.

#### Durée du temps de travail

Article 1er

En vigueur étendu

La durée minimale du temps de travail dans la branche est fixée à 21 heures hebdomadaires. Pour les contrats de travail en cours à l'entrée en vigueur de cet accord, et jusqu'au 1er janvier 2016, cette durée minimale est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Une durée inférieure peut s'appliquer :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études ;
- à la demande écrite et motivée d'un salarié souhaitant cumuler plusieurs emplois ou pour faire face à des contraintes personnelles ;
- dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent partiellement (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel...) ;
- pour les CDD de remplacement de collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 21 heures par semaine.

Les entreprises de la branche s'engagent à :

- ce que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne comportent qu'une période d'interruption au cours de la même journée, cette interruption étant limitée à 2 heures au maximum ;

- la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées sur la semaine devront permettre à un salarié souhaitant compléter son activité chez un autre employeur de s'organiser et devront être inscrites dans le contrat de travail ;

- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 7 jours calendaires.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, le refus de modification de ces horaires hebdomadaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes travaillées devront être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou demi-journées régulières ou complètes, avec une durée minimale quotidienne de travail de 3 heures par demi-journée. Par exception, les magasins fermant à l'heure du déjeuner pourront déroger à cette durée minimale de 3 heures par demi-journée, dans la mesure où leur amplitude d'ouverture ne leur permet pas d'atteindre cette durée minimale.

### Complément d'heures

#### Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche auront la possibilité, avec l'accord du salarié, de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail hebdomadaire prévue par le contrat.

Le nombre maximal d'avenants est fixé à six par an et par salarié et est limité à 26 semaines par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel dans le cadre d'un avenant donneront lieu à une majoration du taux horaire de 15 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

L'avenant au contrat de travail devra prévoir :

- le nombre d'heures hebdomadaires compris dans ce complément ;

- la majoration du taux horaire de 15 % ;

- la répartition de ces heures entre les journées et demi-journées de la semaine ;

- ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Par ailleurs, les avenants sont accordés en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions.

Pour rappel, un tel avenant nécessite l'accord du salarié. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### Révision

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à se revoir pour renégocier les conditions de cet accord en cas de modifications de la législation sur le temps partiel.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (ARRÊTÉ du 26 juin 2014 - art. 1)

### Date d'application

#### Article 4

En vigueur étendu

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le dépôt du présent accord.

### Dépôt. - Extension

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

## Avenant du 16 février 2016 relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique de développement de la formation mise en place par la branche avec l'appui du FORCO, OPCA de la branche.

Les parties signataires reconnaissent que l'existence d'un OPCA des branches du commerce est essentielle à la réussite de cet objectif, en particulier dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et des dispositifs de certification, ainsi qu'en matière de veille et de prospective sur les métiers et les qualifications.

Seul un OPCA de branche permet une connaissance approfondie des caractéristiques des entreprises, primordiale pour leur apporter un véritable accompagnement.

Compte tenu du financement d'actions de formation en nombre important, le FORCO se trouve aujourd'hui, dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle modifiant les équilibres des OPCA, dans une situation déficitaire conduisant à des mesures portant à la fois sur ses ressources et sur ses dépenses.

Afin de permettre le retour à l'équilibre financier du FORCO et le maintien d'un OPCA dédié au financement de la formation professionnelle dans le secteur du commerce, les parties signataires décident la mise en œuvre d'une solidarité de branche.

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, quel que soit leur effectif.

## Contribution exceptionnelle

### Article 2

En vigueur étendu

Il est instauré pour une durée de 2 ans une contribution conventionnelle exceptionnelle de 0,0125 % de la masse salariale, assise sur les salaires versés par les entreprises à compter du 1er janvier 2016.

Cette contribution s'ajoute à la contribution légale et est recouvrée par le FORCO aux mêmes dates et selon les mêmes règles de calcul que celle-ci.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affectée au redressement de la situation financière du FORCO.

## Entrée en vigueur

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension.

Il cesse de plein droit de produire effet au terme de ses 2 années d'application, sans tacite reconduction.

## Publicité et extension

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction générale du travail, dépôts des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## Accord du 26 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une commission paritaire nationale de conciliation

Signataires	
Organisations patronales	FEC,
Organisations de salariés	FS CFTD ; FEC FO,

## Préambule

En vigueur non étendu

En référence à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « Loi travail », les partenaires sociaux signataires de la convention nationale du commerce de la chaussure (Brochure n° 3120) décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. (CPPNI).

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux décident également de définir les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) prévue à l'article 46 de la convention nationale du commerce de la chaussure (Brochure n° 3120).

## Titre Ier Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

### Missions de la CPPNI des succursalistes de la chaussure

#### Article 1er

En vigueur non 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, ainsi que la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

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 établi, selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, sur la base des accords et conventions qui lui ont été communiqués par les entreprises en application de l'article L. 2232-9 du code du travail ;

- 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 4 fois par an, et notamment :

- au moins une fois par an sur les salaires minima, ce qui sera l'occasion pour les parties d'examiner au moins une 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.

### **Composition de la CPPNI**

#### Article 2

En vigueur non étendu

La commission est composée :

- d'un collègue « salariés » comprenant un nombre égal de représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- d'un collègue « employeurs » comprenant un nombre de représentants égal à celui du collègue « salariés ».

### **Fonctionnement de la CPPNI**

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale, la fédération des enseignes de la chaussure (FEC).

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue de l'extension de l'accord et de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, et au greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

La correspondance devra être adressée à : FEC, 105, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris. Mail : contact@f-e-c.fr.

Lorsque l'ordre du jour le justifiera, et sur demande d'au moins un syndicat, une réunion préparatoire pourra être organisée le matin de la réunion de la CPPNI.

### **Procédure de la saisine d'interprétation**

#### Article 4

En vigueur non étendu

La demande est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la commission, tenu par la FEC. Elle devra exposer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée.

Cette demande pourra être faite par un employeur ou un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle. Si le dossier reçu est incomplet, le secrétariat notifiera au demandeur les éléments manquants au dossier.

Lorsqu'elle est réunie dans le cadre d'une demande d'interprétation, la commission se réunit sur convocation du secrétariat le jour de la réunion suivante de la commission paritaire nationale de négociation, et en tout état de cause dans les 2 mois suivant la réception de cette demande.

Chaque organisation syndicale représentée aura une voix sachant que la délégation patronale a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la commission a la même valeur contractuelle que les clauses de ladite convention.

### **Remboursement des frais de déplacement**

#### Article 5

En vigueur non étendu

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations.

Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Les frais de transport sont remboursés, sur présentation de justificatifs, sur la base d'un billet de train aller/ retour, tarif SNCF 2de classe.

Pour les trajets dépassant 4 heures aller du domicile au lieu de réunion, les salariés pourront se faire rembourser sur la base d'un billet d'avion sur le vol le plus économique.

Les frais d'hébergement et de repas sont remboursés sur présentation de justificatifs et sur les bases suivantes :

- frais d'hébergement selon une base forfaitaire égale à 20 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion ;
- repas selon une base forfaitaire égale à 6 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés participant aux réunions sera effectuée par les entreprises dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative.

Les entreprises adhérentes pourront se faire rembourser ces frais en les adressant au syndicat patronal.

Cet article remplace et annule l'avenant du 13 juin 2005 portant sur le remboursement des frais de déplacement.

## **Titre II Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)**

### **Missions de la CPNC des succursalistes de la chaussure**

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires instituent une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

### **Composition de la CPNC**

#### Article 2

En vigueur non étendu

La commission est composée :

- d'un collègue « salariés » composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
- d'un collègue « employeurs » comprenant un nombre de représentants égal à celui du collègue « salariés ».

Un représentant salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise ou groupe est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

### Fonctionnement de la CPNC

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale, la fédération des enseignes de la chaussure (FEC).

La correspondance devra être adressée à : FEC, 105, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris. Mail : contact@f-e-c.fr.

### Procédure de saisine de la CPNC

#### Article 4

En vigueur non étendu

La demande est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la commission, tenu par la FEC et devra exposer le différend et le nom de la commission saisie.

Elle sera accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Si le dossier reçu est incomplet, le secrétariat notifiera au demandeur les éléments manquants au dossier.

Cette demande pourra être faite par un employeur ou un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle.

Lorsqu'elle est saisie d'une demande de conciliation, la commission se réunit sur convocation du secrétariat le jour de la réunion suivante de la CPPNI, et en tout état de cause dans les 2 mois suivant la réception de cette demande.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties. Chaque fédération salariale représentée aura une voix sachant que la délégation patronale a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

### Titre III Dispositions finales

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

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

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 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.

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 1 mars 1991 relatif aux salaires des cadres

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce de la chaussure,
Organisations de salariés	Fédération des employés, cadres, techniciens C.F.T.C. ; Fédération des services C.F.D.T..

### Salaires des cadres applicables pour l'année 1991

En vigueur étendu

Les appointements minima annuels des cadres visés à l'article 1er de l'avenant du 15 février 1990 modifiant le barème annexé à l'avenant du 10 juin 1982 sont majorés de 5,5 % et s'établissent donc aux taux suivants :

Niveau I A : 74.800 F

Niveau I B : 77.820 F

Niveau I C : 80.650 F

Niveau II A : 83.220 F

Couple : 149.700 F

Niveau II B : 89.120 F

Couple : 155.960 F

Niveau II C : 93.570 F

Couple : 163.750 F

Niveau II D : 103.880 F

Couple : 181.790 F

Niveau II E : 110.530 F

Couple : 193.440 F

Niveau II F : 117.800 F

Couple : 206.130 F

Niveau III : 129.740 F

Couple : 227.040 F

Niveau IV : 140.270 F

Couple : 245.480 F

Niveau V : 159.680 F

Couple : 279.430 F

Niveau VI : 192.850 F

## Avenant du 6 mars 1991 relatif aux salaires

### Appointements mensuels garantis Primes d'ancienneté au 1er mars et au 1er juillet 1991.

En vigueur étendu

#### Article 1

A compter du 1er mars 1991, les appointements mensuels garantis, objet de l'annexe II de la convention susvisée, sont fixés aux taux suivants :

CATEGORIES	TAUX
I	S.M.I.C.
II	S.M.I.C.
III	5.437 F
IV et IV bis	5.528 F
V et VI	5.641 F
VII	5.814 F
VIII	6.385 F

#### Article 2

Par dérogation à l'alinéa 3 de l'article 42 de la convention susvisée, les primes d'ancienneté sont portées aux taux suivants qui prennent effet au 1er mars 1991 :

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ				
	de 3 à 6 ans	de 6 à 9 ans	de 9 à 12 ans	de 12 à 15 ans	Plus de 15 ans
I	125,06 F	250,13 F	375,18 F	500,25 F	625,34 F
II	128,91 F	257,82 F	386,84 F	515,79 F	644,74 F
III	132,40 F	264,80 F	397,19 F	529,58 F	661,96 F
IV et IV bis	137,13 F	274,26 F	411,39 F	548,52 F	685,65 F
V et VI	146,59 F	293,18 F	439,76 F	586,35 F	732,93 F
VII	151,31 F	302,60 F	453,91 F	605,20 F	756,52 F
VIII	167,83 F	335,26 F	502,88 F	670,51 F	838,14 F

#### Article 3

A compter du 1er juillet 1991, les appointements visés à l'article 1er seront portés aux taux suivants :

CATEGORIES	TAUX
I	S.M.I.C.
II	S.M.I.C.
III	5.520 F
IV et IV bis	5.580 F
V et VI	5.698 F
VII	5.870 F
VIII	6.449 F

## Avenant du 9 avril 1992 relatif aux salaires

### Signataires

Organisations patronales	Syndicat national du commerce de la chaussure,
Organisations de salariés	Fédération des employés, cadres, techniciens C.F.T.C. ; Fédération des services C.G.C..

### Appointements mensuels garantis Primes d'ancienneté \*au 1er mai et au 1er juillet 1992\*

En vigueur non étendu

#### Article 1.

A compter du 1er mai 1992, les appointements mensuels garantis, objet de l'annexe II de la convention susvisée, sont fixés aux taux suivants :

CATEGORIES	APPOINTEMENTS MENSUELS GARANTIS
I	S.M.I.C.
II	S.M.I.C.
III	5.655 F
IV et IV bis	5.692 F
V et VI	5.811 F
VII	5.987 F
VIII	6.578 F

#### Article 2

Par dérogation à l'alinéa 3 de l'article 42 de la convention susvisée, les primes d'ancienneté sont portées aux taux suivants qui prennent effet au 1er mai 1992 :

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ				
	de 3 à 6 ans	de 6 à 9 ans	de 9 à 12 ans	de 12 à 15 ans	Plus de 15 ans
I	127,40 F	254,80 F	382,20 F	509,60 F	637,00 F

II	131,30 F	262,60 F	393,90 F	525,20 F	656,50 F
III	134,80 F	269,60 F	404,40 F	539,20 F	674,00 F
IV et IV bis	139,60 F	279,20 F	418,80 F	558,40 F	698,00 F
V et VI	149,30 F	298,60 F	447,90 F	597,20 F	746,50 F
VII	154,10 F	308,20 F	462,30 F	616,40 F	770,50 F
VIII	170,70 F	341,40 F	512,10 F	682,80 F	853,50 F

Article 3 :

A compter du 1er juillet 1992, les appointements visés à l'article 1er seront portés aux taux suivants :

CATEGORIES	APPOINTEMENTS MENSUELS GARANTIS
I	S.M.I.C.
II	S.M.I.C.
III	5.740 F
IV et IV bis	5.760 F
V et VI	5.880 F
VII	6.055 F
VIII	6.655 F

Article 4

Les appointements minima annuels des cadres, objet de l'annexe II de l'avenant du 10 juin 1982, sont portés aux taux suivants à compter de 1992.

	MINIMA ANNUELS	COUPLES
Catégorie I Echelon A	77 420 F	
Catégorie I Echelon B	80 550 F	
Catégorie I Echelon C	83 480 F	
Catégorie II Echelon A	85 720 F	154 190 F
Catégorie II Echelon B	91 800 F	160 640 F
Catégorie II Echelon C	96 380 F	168 670 F
Catégorie II Echelon D	107 000 F	187 250 F
Catégorie II Echelon E	113 850 F	199 250 F
Catégorie II Echelon F	121 340 F	212 320 F
Catégorie III	133 640 F	233 860 F
Catégorie IV	144 480 F	252 850 F
Catégorie V	164 480 F	287 820 F
Catégorie VI	198 640 F	

Article 5

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

Article 6

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail de Paris.

## Avenant du 19 juin 2001 relatif aux salaires des cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national du commerce de la chaussure,
Organisations de salariés	Les organisations syndicales représentatives des salariés signataires du présent accord,

### Appointements minima annuels des cadres pour 2001.

En vigueur non étendu

Article 1er

Les appointements minima annuels des cadres, objet du barème annexé à l'avenant du 12 octobre 1998, sont portés aux taux suivants :

CATEGORIE	APPOINTEMENTS (en francs)	COUPLES (en francs)
I A	94 175 F	-
I B	97 990 F	-
I C	101 532 F	-
II A	102 744 F	185 725 F
II B	110 048 F	193 514 F
II C	115 539 F	203 211 F
II D	128 272 F	224 449 F
II E	136 472 F	238 836 F
II F	145 441 F	254 541 F
III	160 187 F	280 364 F
IV	173 183 F	303 130 F
V	197 161 F	344 974 F
VI	238 099 F	-

Article 2

Le barème ci-dessus prend effet à compter de la date de signature du présent avenant.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant conformément aux articles L. 133-9 et suivants du code du travail.

### Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération CFTC du commerce, services et force de vente.

#### Appointement mensuel du personnel employé

Article 1er

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2006, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel employé sont fixés selon le barème suivant :

(En euros)

NIVEAU	SALAIRE
I	1 254,28
II	1 260
III	1 265
IV et IV bis	1 270
V et VI	1 275
VII	1 295
VIII	1 305

#### Publicité, extension

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera adressé, dans les 15 jours qui suivent la signature de l'accord, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (1 version papier et 1 version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent avenant auprès des services du ministre chargé du travail.

### Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires (appointements mensuels)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération du commerce, services et force de vente CFTC.

#### Appointements mensuels du personnel « employé »

Article 1er

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2007, et à compter du 1er jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel employé sont fixés selon le barème suivant :

CATÉGORIE	PROPOSITION 2006
I	1 280,07
II	1 286,00
III	1 292,00
IV et IV bis	1 297,00
V et VI	1 302,00
VII	1 322,00
VIII	1 332,00

#### Publicité, extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera adressé, dans les 15 jours qui suivent la signature de l'accord, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (1 version papier et 1 version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent avenant auprès des services du ministre chargé du travail.

### Accord du 13 novembre 2007 relatif aux salaires minima pour l'année 2007

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure,

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération nationale du commerce et des services CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Au titre de l'année 2007, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements annuels garantis du personnel cadre sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

CATÉGORIE	2007
I A	18 375
I B	18 990
I C	19 600
II A	20 300
II B	20 600
II C	21 200
II D	22 000
II E	23 200
II F	25 000
III	27 200
IV	29 400
V	33 500
VI	40 200

Grille couples

(En euros.)

CATÉGORIE	2007
I A	
I B	
I C	
II A	36 694
II B	37 100
II C	37 287
II D	38 494
II E	40 601
II F	43 752
III	47 605
IV	51 462
V	58 613
VI	

### Accord du 1er juillet 2008 relatif aux salaires minima du personnel « employés » pour l'année 2008

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération du commerce, services et force de vente CFTC.

#### Appointement mensuel du personnel « employés »

Article 1er

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2008, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel « employés » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
I	1 321
II	1 327
III	1 333
IV et IV bis	1 338
V et VI	1 343
VII	1 363
VIII	1 373

#### Publicité, extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales

reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera adressé, dans les 15 jours qui suivent la signature de l'accord, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (1 version papier et 1 version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent avenant auprès des services du ministre chargé du travail.

## Avenant du 23 septembre 2008 relatif aux salaires minima pour 2008

Signataires	
Organisations patronales	SNCS.
Organisations de salariés	CSFV-CFTC ; FS CFDT.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'appointement mensuel garanti au personnel de la catégorie I est fixé à 1 321,02 € et non 1 321 €.

### Publicité, extension

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera adressé, dans les 15 jours qui suivent la signature de l'accord, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent avenant auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des employés pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	SNCC.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT.

### Appointement mensuel du personnel « Employé »

#### Article 1er

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2009, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel employé sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT MENSUEL 2009
I	1 337,70
II	1 344,00
III	1 350,00
IV et IV bis	1 355,00
V et VI	1 360,00
VII	1 380,00
VIII	1 390,00

### Publicité, extension

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des cadres pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	SNCC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC.

### Appointements mensuels du personnel « Cadres »

#### Article 1er

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2009 et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel cadre sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT MENSUEL 2009
I A	18 761
I B	19 389
I C	20 012
II A	20 726
II B	21 033
II C	21 645
II D	22 462
II E	23 687
II F	25 525
III	27 771
IV	30 017
V	34 204
VI	41 044

Grille Couples

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT MENSUEL 2009
I A	-
I B	-
I C	-
II A	37 464,57
II B	37 879,10
II C	38 070,03
II D	39 302,37
II E	41 453,62
II F	44 670,79
III	48 604,71
IV	52 542,70
V	59 843,87
VI	-

#### Publicité, extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

### Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Employés

Signataires	
Organisations patronales	SNCC.
Organisations de salariés	FS CFTD ; CSFV CFTC.

#### Appointement mensuel du personnel « employé »

Article 1er

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2010, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel employé sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

Catégorie	2010
I	1 344
II	1 350
III	1 356
IV et IV bis	1 361
V et VI	1 366
VII	1 386
VIII	1 396

#### Publicité, extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction

générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Cadres

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

### Appointement annuel du personnel « cadre »

Article 1er

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2010, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements annuels garantis du personnel cadre sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

Catégorie	2010
I A	18 949
I B	19 583
I C	20 212
II A	20 933
II B	21 243
II C	21 861
II D	22 687
II E	23 924
II F	25 780
III	28 049
IV	30 317
V	34 546
VI	41 454

Grille « couples »

(En euros.)

Catégorie	2010
I A	
I B	
I C	
II A	37 839
II B	38 258
II C	38 451
II D	39 695
II E	41 868
II F	45 117
III	49 091
IV	53 068
V	60 442
VI	-

### Publicité, extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 15 juin 2010

## Accord du 29 mai 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCC,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC,

### Appointement mensuel du personnel « employé »

Article 1er

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2012, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel « employé » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

Catégorie	2012
I	1 400
II	1 405
III	1 411
IV et IV bis	1 415
V et VI	1 420
VII	1 440
VIII	1 450

#### Appointement annuel du personnel « cadre »

##### Article 2

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2012, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements annuels garantis du personnel « cadre » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

Catégorie	2012
IA	19 328
IB	19 975
IC	20 616
IIA	21 352
IIB	21 668
IIC	22 298
IID	23 140
IIE	24 402
IIF	26 296
III	28 610
IV	30 923
V	35 237
VI	42 283

Grille couples

(En euros.)

Catégorie	2012
IA	
IB	
IC	
IIA	38 596
IIB	39 023
IIC	39 220
IID	40 489
IIE	42 705
IIF	46 019
III	50 073
IV	54 129
V	61 651
VI	-

#### Publicité. - Extension

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et au conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

### Accord « Salaires » du 22 octobre 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCC,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC,

Appointement annuel pour les cadres

**Article 1er**

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
VIII	-	25 000
VIII	2	26 200
IX	-	28 000
IX	2	29 800
X	-	32 000
XI	-	36 000
XII	-	41 000

**Appointement annuel pour les couples**

**Article 2**

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les couples.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
VI	-	38 480
VII	-	39 480
VIII. 1	-	42 480
VIII. 2	-	45 480
IX. 1	-	49 580
IX. 2	-	53 480

**Publicité. - Extension**

**Article 3**

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

**Accord « Salaires » du 22 octobre 2012**

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCC,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La FS CFTD ; La CSFV CFTC,

**Appointement mensuel pour les employés**

**Article 1er**

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
I	-	1 426
II	-	1 434
	2	1 444
III	-	1 469
	2	1 489
IV	-	1 509
	2	1 519
V	-	1 549
	2	1 559

(1) L'article 1er de cet accord est étendu, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 30 mai 2013 - art. 1)

**Publicité. - Extension**

**Article 2**

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord « Salaires » du 22 octobre 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCC,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFTD,

### Appointement mensuel pour les agents de maîtrise

#### Article 1er

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaires
VI	-	1 680
VII	-	1 880

### Publicité. - Extension

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels

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

### Appointements mensuels pour les employés

#### Article 1er

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Minimum mensuel
I	-	1 431
II	-	1 439
	2	1 449
III	-	1 474
	2	1 494
IV	-	1 514
	2	1 524
V	-	1 554
	2	1 564

### Appointements mensuels pour les agents de maîtrise

#### Article 2

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

Niveau	Echelon	minimum mensuel
VI	-	1 700

Niveau	Echelon	minimum mensuel
VII	-	1 900

### Appointements annuels pour les cadres

#### Article 3

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

(En euros.)

Niveau	Echelon	minimum annuel
VIII	-	25 325
	2	26 540
IX	-	28 364
	2	30 187
X	-	32 416
XI	-	36 468
XII	-	41 533

### Appointements annuels pour les couples

#### Article 4

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les couples :

(En euros.)

Niveau	Echelon	minimum annuel
VI	-	38 980
VII	-	39 993
VIII	1	43 032
	2	46 071
IX	1	50 225
	2	54 175

### Publicité. - Extension

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2013

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

### Appointements mensuels du personnel « employés »

#### Article 1er

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2013, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel « employés » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

Catégorie	Minimum mensuel
I	1 431
II	1 436
III	1 442
IV et IV bis	1 446
V et VI bis	1 451
VII	1 471
VIII	1 481

## Appointements annuels du personnel « cadres »

### Article 2

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2013, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements annuels garantis du personnel « cadres » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

Catégorie	Minimum annuel
I A	19 579
I B	20 235
I C	20 884
II A	21 630
II B	21 950
II C	22 588
II D	23 441
II E	24 719
II F	26 638
III	28 982
IV	31 325
V	35 695
VI	42 833

Grille couples

(En euros.)

Catégorie	Minimum annuel
I A	-
I B	-
I C	-
II A	39 098
II B	39 530
II C	39 730
II D	41 015
II E	43 260
II F	46 617
III	50 724
IV	54 833
V	62 452

### Publicité. - Extension

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord du 28 mars 2014 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014

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

### Appointements mensuels du personnel « employés »

#### Article 1er

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2014, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel « employés » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

Catégorie	Minimum mensuel
I	1 446
II	1 450
III	1 456
IV et IV bis	1 460
V et VI bis	1 465
VII	1 485
VIII	1 495

## Appointements annuels du personnel « cadres »

### Article 2

En vigueur étendu

Au titre de l'année 2014, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements annuels garantis du personnel « cadres » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

Catégorie	Minimum mensuel
IA	19 795
IB	20 458
IC	21 114
IIA	21 868
IIB	22 192
IIC	22 837
IID	23 699
IIE	24 991
IIF	26 931
III	29 301
IV	31 670
V	36 088
VI	43 305

### Grille couples

En vigueur étendu

(En euros.)

Catégorie	Minimum annuel
IA	-
IB	-
IC	-
IIA	39 528
IIB	39 965
IIC	40 167
IID	41 466
IIE	43 736
IIF	47 130
III	51 282
IV	55 436
V	63 139

### Publicité. - Extension

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

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

### Appointements mensuels pour les employés

#### Article 1er

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Minimum mensuel
I	-	1 446
II	-	1 453
	2	1 463
III	-	1 488
	2	1 508

IV	-	1 528
	2	1 538
V	-	1 568
	2	1 578

#### Appointements mensuels pour les agents de maîtrise

##### Article 2

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Minimum mensuel
VI	-	1 714
VII	-	1 914

#### Appointements annuels pour les cadres

##### Article 3

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Minimum annuel
VIII	-	25 604
	2	26 832
IX	-	28 676
	2	30 520
X	-	32 773
XI	-	36 870
XII	-	41 990

#### Appointements annuels pour les couples

##### Article 4

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les couples :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Minimum annuel
VI	-	39 409
VII	-	40 433
VIII	1	43 505
	2	46 578
IX	1	50 777
	2	54 771

#### Publicité. - Extension

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

### Accord du 6 octobre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FEC,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC,

#### Appointements mensuels pour les employés

##### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Appointements mensuels pour les agents de maîtrise

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Publicité. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2016

Signataires	
Organisations patronales	FEC
Organisations de salariés	CSFV CFTC

### Appointements mensuels pour les employés

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Appointements mensuels pour les agents de maîtrise

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Publicité. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

## Accord national professionnel du 2 avril 1982 relatif à la réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers (1)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des maisons à succursales de vente au détail de l'habillement. La chambre syndicale nationale du commerce des articles de sport, du camping et du caravaning. Le syndicat national du commerce de la chaussure. La fédération française des papetiers spécialistes. La chambre syndicale nationale des armuriers professionnels et commerçants détaillants en armes et munitions.
Organisations de salariés	La fédération services, commerce, crédit CFDT. La fédération des employés et techniciens CFTC. La fédération nationale des cadres du commerce CGC. La fédération des employés et cadres CGT-FO.

(1) Les modifications apportées par l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (nor : ASET0150705M), publié au Bocc n° 2001/32-35 ne sont applicables qu'à la branche des succursalistes de l'habillement.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord conclu dans le prolongement du protocole du 17 juillet 1981 manifeste la volonté des parties signataires de développer une politique d'amélioration des conditions de travail et de l'emploi s'harmonisant avec l'ensemble des facteurs qui conditionnent le progrès économique et celui des entreprises.

### Champ d'application

Article 1er

Le présent accord est applicable aux salariés compris dans le champ d'application des conventions suivantes :

- convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail du 30 juin 1972 ;
- convention collective nationale des commerces de vente au détail ou de location des articles de sport, de camping et caravaning du 19 mars 1974 ;
- convention collective nationale des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968.

Il est également applicable, sur l'ensemble du territoire national, aux salariés des entreprises de vente au détail exerçant leur activité dans les secteurs de la papeterie (n° 6443 de la nomenclature des activités économiques), des armes et munitions (n° 6449 de la nomenclature des activités économiques).

### Réduction de la durée du travail

#### Congés payés

##### Article 2

En vigueur étendu

Les droits à congés payés sont portés à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé.

La fraction des congés à accorder obligatoirement d'une façon continue pendant la période légale des congés payés est portée de 12 à 18 jours ouvrables, les jours restants pouvant être pris d'une façon collective ou individuelle, en une ou plusieurs fois.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf accord des parties.

Dans cette limite de 24 jours, le fractionnement du congé donnera lieu à l'allocation des congés additionnels visés à l'article L. 223-8 du code du travail dans la mesure où ce fractionnement a été recherché par l'employeur.

Les congés supplémentaires institués par les conventions collectives donnent lieu à l'application des dispositions suivantes :

- les congés d'ancienneté sont maintenus à concurrence de 1, 2 ou 3 jours après 20, 25, 30 d'ancienneté ;
- les congés destinés à compenser des conditions de travail plus contraignantes restent en vigueur, les congés de sous-sol n'étant toutefois maintenus que pour les locaux ne présentant pas des conditions normales de confort.

Les nouveaux droits visés au premier alinéa s'appliquent, pour la première fois, à la période de référence ouverte le 1er juin 1981, sauf départ définitif du salarié intervenu avant le 1er février 1982.

Le présent article ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de la durée globale des congés déjà acquis par le salarié en vertu des dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles antérieurement en vigueur.

### Réduction de la durée hebdomadaire de travail

#### Article 3

En vigueur étendu

Les horaires correspondant à une durée moyenne hebdomadaire de travail de 40 heures seront réduits de façon à ramener cette durée à 39 heures à compter du 1er avril 1982.

Dans un objectif de rapprochement progressif de la durée légale, les horaires supérieurs à 40 heures donneront lieu à l'application des dispositions suivantes :

- pour les durées moyennes hebdomadaires supérieures à 40 heures et au plus égales à 44 heures, les réductions sont fixées à 1 heure au 1er avril 1982 et à 1/2 heure au 1er octobre 1982 ;
- pour les durées moyennes hebdomadaires supérieures à 44 heures, les réductions sont fixées à 1 heure au 1er avril 1982 et à une 2e heure au 1er octobre 1982.

Une réduction supplémentaire de 1/2 heure devra intervenir au 1er janvier 1983 pour les durées hebdomadaires moyennes supérieures à 45 heures.

Les réductions prévues ci-dessus peuvent notamment intervenir sous la forme de repos accordés des jours antérieurement ouvrés dans l'entreprise ou l'établissement (ponts, par exemple), étant entendu que ces jours de repos ne pourront pas alors être décomptés comme des jours de congés payés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-7 du code du travail (arrêté du 20 décembre 1982, art. 1er).

### Contrats à temps partiel

#### Article 3-Bis

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5-7-2001

Dans les entreprises soumises à la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, l'organisation du travail à temps partiel devra tenir compte des dispositions suivantes qui annulent et remplacent les dispositions de l'article 58 des clauses générales.

#### I. - Durée du travail du temps partiel

1. Tout contrat à temps partiel conclu, à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord et en application du présent paragraphe respectera les dispositions suivantes :

Au plus tard le 1er janvier 2002, les nouveaux contrats de travail à temps partiel devront prévoir une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 22 heures hebdomadaires pour les horaires contractuels établis sur une base hebdomadaire ou à l'équivalent de 22 heures hebdomadaires pour les horaires établis contractuellement sur une base différente.

Pour les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail était inférieur à 22 heures hebdomadaires, l'entrée dans le dispositif d'un horaire minimum prévu au point 2-I du présent accord implique qu'en cas de refus par le salarié du nouvel horaire, ce salarié sera maintenu dans son horaire antérieur et sera considéré comme un salarié à temps partiel choisi au sens du point 2-II-1 du présent accord.

2. Dans le cadre de ces contrats, la répartition quotidienne des horaires sera déterminée selon l'une des deux modalités suivantes :

- soit la journée comporte une seule séquence de travail et, dans ce cas, sa durée ne peut être inférieure à 3 heures ;
- soit la journée de travail comporte 2 séquences de travail, séparée par une coupure de 2 heures maximales et, dans ce cas, en contrepartie, la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures ; *en cas de fermeture d'un établissement de plus de 2 heures à l'heure du déjeuner, la coupure peut être supérieure à 2 heures sans pouvoir excéder la durée de ladite fermeture* (1).

3. Cependant, des contrats pourront être conclus sur des bases horaires inférieures par appel au volontariat et accord écrit des salariés concernés dans les cas suivants :

- Les emplois de retouche et de nettoyage, pour lesquels les besoins journaliers ou hebdomadaires en heures de travail n'atteignent pas les minima définis ci-dessus ;
- (2) Les salariés sous statut scolaire ou universitaire ;

La répartition des horaires convenue au contrat de travail prendra en compte les contraintes issues de leurs horaires scolaires ou universitaires. Néanmoins, pour prendre en compte le désir de ces personnes de bénéficier le plus souvent qu'il leur est possible d'augmentation d'horaire pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires, l'employeur pourra leur proposer, par avenant à durée déterminée, de porter leur horaire de travail à un niveau au moins égal à 22 heures, voire à un niveau temps plein (1). Au terme de cet avenant, l'intéressé retrouve sa durée contractuelle de travail antérieure.

#### II. - Temps partiel choisi

1. Par application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail, tout salarié à temps complet peut demander, à partir de l'issue de la période d'essai, un horaire à temps partiel sans durée minimale.

La demande de l'intéressé devra être faite auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception et n'aura pas à être motivée. A la date de cette demande, le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de l'expiration du délai de rétractation du salarié pour apporter une réponse. En cas de refus de l'employeur, cette réponse devra être faite selon les modalités du code du travail. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les modalités d'application du temps partiel.

Cet avenant précisera également qu'en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

2. Tout salarié peut également formuler une demande d'horaire à temps partiel sans durée minimale pour une durée déterminée maximale de 1 an.

La demande de l'intéressé devra être faite auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour donner sa réponse. L'employeur justifie sa réponse selon les possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les modalités d'application du temps partiel.

A l'issue de cette période, le salarié retrouve la durée contractuelle de travail antérieure.

3. De même, pour répondre aux besoins spécifiques de certains salariés, en particulier dans le cas d'exercice de plusieurs emplois, les parties peuvent établir un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 22 heures, dont les clauses relatives à cette durée sont non modifiables et au regard desquels l'employeur ne peut en aucun cas prendre l'initiative d'une modification.

Ce contrat précisera également qu'en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

### III. - Accès aux emplois à temps plein

Quel que soit le type de contrat à temps partiel, le contrat précisera que, en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

L'entreprise favorisera l'acquisition de ces compétences par la formation.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'une priorité d'affectation sur un poste vacant dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-9, alinéa 1, du code du travail.

Lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet, il devra en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 2 mois.

### IV. - Heures complémentaires

1. Dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 212-4-9 du code du travail, l'employeur informera les instances représentatives du personnel du recours fait aux heures complémentaires.

2. Le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder 1/3 de la durée du travail inscrite dans le contrat, ni porter la durée effective au niveau de l'horaire légal ou conventionnel. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à la majoration prévue par la loi.

Lorsque l'entreprise demande des heures complémentaires, elle devra respecter, *sauf circonstances exceptionnelles non prévisibles ou nécessité de remplacer un salarié absent* (1), un délai de prévenance de 7 jours. Cette condition sera réputée remplie par l'affichage du planigramme hebdomadaire stipulant l'horaire du personnel et par une information individuelle de chaque salarié concerné.

Le recours aux heures complémentaires se fera dans le respect des dispositions légales relatives aux hypothèses et modalités de refus prévues par la loi.

3. Compte tenu des dispositions actuelles de l'article L. 212-4-3 du code du travail et sous réserve que ces dispositions demeurent inchangées, il a été convenu que lorsque :

- pendant une période de 12 semaines (ou pendant une période de 10 semaines dans l'hypothèse où les heures complémentaires ont dépassé 10 % de l'horaire contractuel dans la période considérée de 10 semaines) consécutives ;

- pendant 12 semaines dans une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

4.(3) *Ne constituent pas des heures complémentaires, les heures faites par un salarié dans le cadre d'un avenant temporaire modifiant son horaire contractuel, accepté par l'intéressé dans l'un des cas où un contrat à durée déterminée aurait pu être légalement conclu.*

5. *En raison des nécessités de la formation et de celles de l'organisation du service, les heures de formation éligibles au plan de formation peuvent ne pas être intégrées dans l'horaire habituel de travail, ni être contenues dans cet horaire même augmenté des heures complémentaires. Dans la semaine considérée, le total de la durée du travail et des heures de formation ne peut atteindre la durée légale du travail* (4).

*Dans ce cas, il est convenu que, sur la base du volontariat, les heures puissent être planifiées dans la semaine, en respectant les règles suivantes* (4) :

- les heures de formation peuvent amener un dépassement de l'horaire hebdomadaire dans la limite de 16 heures de formation dans la semaine considérée (5) ;

- *ne constituant pas une heure complémentaire, l'heure de formation n'est pas prise en compte au regard de la règle des 12 semaines précisée dans les conditions du 3 ci-dessus. Elle est payée au taux normal de rémunération (non majoré, même dans l'hypothèse où elle conduit à un dépassement de plus de 10 % de l'horaire hebdomadaire contractuel)* (6).

### V. - Garanties individuelles

Le salarié qui travaille à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet par la législation en vigueur, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement, sous réserve des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord collectif.

Au titre de cette égalité de traitement, les entreprises qui réduisent leur durée du travail en application du présent accord proposeront à leurs salariés à temps partiel déjà présents dans l'entreprise le choix soit de bénéficier d'une réduction proportionnelle de leurs horaires, soit de conserver leurs horaires avec application proportionnelle des garanties de rémunération données aux salariés à temps plein.

Compte tenu de leur durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise. L'entreprise doit, en particulier, tenir compte de cette proportionnalité pour le respect des salaires minimaux et de la prime d'ancienneté conventionnels.

La période d'essai des salariés à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Ils bénéficient de possibilités identiques en matière de promotion, d'évolution de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

En ce qui concerne le temps libre en vue de la recherche d'un nouvel emploi durant la période de délai-congé, les salariés licenciés travaillant à temps partiel bénéficieront d'un temps libre égal à 1/4 de la durée du travail effectif à accomplir pendant la durée du préavis.

Ces absences seront rémunérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré du salarié. D'un commun accord, les heures susvisées peuvent être groupées.

L'employeur à temps partiel licencié qui, au cours de la période de délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi pourra occuper celui-ci après avoir dûment avisé son employeur, sans être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.

### VI. - Paie

Le bulletin de paie des salariés à temps partiel devra comporter une indication sur les heures complémentaires effectuées.

Ces informations devront être portées au plus tard sur le premier bulletin qui suit le mois au cours duquel ces heures ont été effectuées.

## VII. - Retraite complémentaire

Par application de l'article L. 212-3-1 du code de la sécurité sociale, en cas de passage, avec l'accord du salarié, d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel à titre exclusif, et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à taux plein.

La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

*(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (3) Point exclu de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (4) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (5) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 1er, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (6) Point exclu de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).*

### Compensation

#### Article 4

En vigueur étendu

Les réductions d'horaires ci-dessus ne devront pas entraîner une diminution du taux mensuel de salaire brut perçu avant ces réductions.

Le surcroît du coût résultant des réductions d'horaires entre en ligne de compte dans l'estimation de la majoration réelle qui affecte le salaire quand il vient à être revalorisé.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent que dans le cadre des réductions d'horaires prévues dans le présent accord.

### Personnel d'encadrement

#### Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5-7-2001

Dans le cadre des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 sur la durée du travail, les parties signataires conviennent de distinguer 3 catégories de cadres auxquelles s'attachent des caractéristiques distinctes.

Compte tenu du caractère très différent des dispositions qui les concernent chacune, et compte tenu du régime légal nouvellement applicable, les parties conviennent que les dispositions qui suivent prennent en compte celles de l'article 5 de l'accord professionnel du 2 avril 1982 qui sont par conséquent abrogées.

L'accord professionnel n'ayant pas vocation à correspondre de façon précise à toutes les situations et organisations spécifiques propres à chaque entreprise, les partenaires sociaux peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement définir de façon plus précise ou différente les catégories en question.

La charge de travail des cadres bénéficiaires d'une réduction du temps de travail doit être compatible avec cette dernière. Cette réduction du temps de travail ne doit pas entraîner un surcroît de la charge de travail qui leur est impartie.

#### I. - Cadres dirigeants

##### 1. Définition :

Compte tenu de la définition légale, les parties signataires considèrent qu'il s'agit des cadres de la catégorie D.

##### 2. Durée du travail :

Les cadres concernés sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

Le contrat de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement précisera le cas échéant, toute disposition particulière à ce sujet.

La rémunération de ces salariés est indépendante du nombre d'heures de travail effectuées.

Les cadres concernés ne sont pas soumis au respect des dispositions légales et conventionnelles sur l'organisation et la durée du travail mais restent soumis aux dispositions relatives aux différents congés en vertu des dispositions légales.

#### II. - Cadres dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés

##### 1. Définition :

Ce sont :

- d'une part les cadres de catégorie C ;

- et, d'autre part, les cadres des catégories A et B dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils seraient intégrés.

##### 2. Durée du travail :

Ces cadres sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

La durée du travail des cadres visés au présent article peut être fixée individuellement par une convention de forfait hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Pour les cadres visés au présent article et dont la convention de forfait est annuelle, la réduction du temps de travail prendra les formes suivantes :

a) La convention peut être établie en heures sur la base d'un nombre inférieur, égal ou supérieur à celui applicable aux agents de maîtrise et aux employés annualisés.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'horaire de base est fixé à 1 730 heures, hors congés payés.

Les cadres concernés perçoivent une rémunération supérieure au salaire minimum de leur catégorie compte tenu des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour le nombre correspondant à leur forfait et, le cas échéant, de la prime d'ancienneté.

Sauf accord des parties, la partie fixe de la rémunération sera lissée sur les mois de l'année.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paie correspondante.

Le décompte des heures travaillées est établi hebdomadairement par l'intéressé. Il transmet cette information à son responsable hiérarchique au titre de toutes les semaines pleines écoulées lors d'un mois considéré, au plus tard au début de chaque mois suivant.

b) La convention peut également être établie en nombre de jours.

Sont concernés les cadres qui disposent d'une totale autonomie, définie par la liberté d'organiser leur travail et la liberté d'organiser leur emploi du temps.

Cette convention est alors établie par contrat ou avenant au contrat de travail, dans la limite d'un nombre maximum de jours de travail, soit 214 jours ou 428 demi-journées de travail. Cette durée annuelle du travail de 214 jours ou 428 demi-journées est fixée par année calendaire pour un salarié ayant acquis des droits complets à congés payés. Est considérée comme demi-journée la matinée de travail se terminant au plus tard à 14 heures ou l'après-midi débutant au plus tôt à 14 heures.

L'entreprise et le cadre peuvent convenir d'une organisation du temps de travail inspirée de l'une, ou de la combinaison de plusieurs, des formules suivantes :

- un nombre de jours uniquement à l'année ;

- un nombre de jours à l'année répartis régulièrement sur le trimestre ou le mois ;

- un nombre de jours à l'année répartis régulièrement sur la semaine.

L'année de référence se définit par l'année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois servant de repère à la modulation, dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, c'est l'année civile.

La rémunération d'un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours sera au minimum de 15 % plus élevée que la rémunération minimale conventionnelle d'un cadre de même qualification bénéficiant d'une convention de forfait de 1 730 heures.

Sauf accord des parties, la partie fixe de la rémunération sera lissée sur les mois de l'année.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre de jours ou de demi-journées de travail effectif précisément accomplis durant la période de paie correspondante.

Le décompte des journées travaillées ou des jours de repos pris est établi hebdomadairement par l'intéressé. Il transmet cette information à son responsable hiérarchique au titre de toutes les semaines pleines écoulées lors d'un mois considéré, au plus tard au début de chaque mois suivant. A cette occasion, peut s'opérer le suivi de l'organisation du travail, le contrôle de l'application du présent accord et de l'impact de la charge de travail sur leur activité de la journée. Le cadre veillera lui-même concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à la durée du repos hebdomadaire, du nombre maximum de jours de travail dans la semaine et de la durée minimale de repos quotidien.

Les cadres ayant une convention de forfait en jours et dont les déplacements professionnels les conduisent à passer plus de 100 nuitées (soit en moyenne environ 2 nuits par semaine) par an hors de leur domicile bénéficient de 5 jours de repos payés complémentaires. Ces jours sont acquis dès la fin de chaque période annuelle concernée et, sauf accord individuel, sont à prendre dans les 12 mois qui suivent.

III. - Cadres dont l'organisation du travail les amène à calquer leur horaire sur l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés

1. Définition :

Sont concernés les cadres des catégories A et B dont l'organisation du travail correspond à la définition ci-dessus.

2. Durée du travail :

En application de l'article L. 212-15-2 du code du travail, ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail applicables aux employés.

### **Equivalences**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les heures d'équivalence déjà totalement supprimées pour le personnel de vente des commerces non alimentaires seront réduites :

- pour le personnel de gardiennage sédentaire :

- de 54/40 à 50/40 au 1er avril 1982 ;

- de 50/40 à 48/40 au 1er juillet 1982 ;

- pour le personnel des services incendie :

- de 46/40 à 45/40 au 1er avril 1982 ;

- de 45/40 à 44/40 au 1er juillet 1983.

### **Récupération des jours fériés**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.

### **Organisation de la durée légale du travail**

#### **Repos hebdomadaire**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5-7-2001

1. Repos hebdomadaire :

Aujourd'hui, l'immense majorité des commerces est ouverte du lundi au samedi, une minorité l'est du lundi au dimanche en application de dispositions spécifiques du code du travail. L'organisation du travail doit prendre en compte cet élément essentiel qui a rendu inapplicable les textes réglementaires sur la durée et la répartition du temps de travail conçu il y a plus de 60 ans.

Pour concilier cet impératif commercial avec l'attente des salariés, les employeurs s'engagent à accorder à tout salarié dont la durée du travail est répartie sur 5 jours ou plus 2 jours de repos consécutifs au minimum 10 fois par an dès l'entrée en vigueur de l'accord (1).

2. Repos dominical :

Le repos dominical reste la règle. Il ne peut y être dérogé que dans le cadre des dispositions légales.

Dans l'hypothèse de ces dérogations, le travail exceptionnel du dimanche sera fait par appel au volontariat et les salariés retenus seront prévenus au plus tard 15 jours à l'avance.

3. (2) Jours fériés :

Le texte actuellement en vigueur prévoit que les salariés peuvent être appelés à travailler 2 jours fériés par an sur une liste n'incluant pas le 8 Mai. Ce dernier peut donc être travaillé par tous les salariés. Dorénavant, les salariés pourront désormais être appelés à travailler 3 jours fériés par an, le 8 Mai inclus.

Un magasin pouvant être ouvert tous les jours fériés, le chef d'établissement établit la liste des salariés retenus sur la liste des volontaires pour travailler chacun de ces jours fériés.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-4 du code du travail duquel il résulte que les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de trente-cinq heures au total (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).* (2) *Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 222-5 du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).*

### **Modulation**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5-7-2001

Les parties signataires conviennent que les spécificités économiques du métier de vente au détail de l'habillement, sujet aux variations de l'activité au fil des semaines et des mois notamment en raison de la variabilité des saisons et de la multiplicité des collections, justifient, au plan de l'organisation sociale des entreprises de la branche, le recours à la modulation.

I. - Mise en œuvre

Pour les entreprises qui souhaitent entrer dans une démarche de temps de travail modulé, il est convenu que, pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail sera modulé, la durée du travail effectif applicable ne pourra être supérieure conventionnellement à 35 heures (1).

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant pourra mettre en œuvre la modulation du temps de travail pour des salariés à temps plein, au sein des rayons ou services où l'organisation la rend nécessaire, et par catégories professionnelles, dans les conditions suivantes :

- consultation du comité, ou à défaut, des délégués du personnel, au niveau de l'établissement, là où ils existent, sur les modalités de mise en œuvre (mise

en place puis définition et programmation des cycles de modulation). A défaut de représentant du personnel, information des salariés et délai minimal de 1 mois avant la mise en œuvre ;

- définition des semaines hautes et basses : les semaines hautes sont les semaines où l'horaire hebdomadaire est supérieur à l'horaire moyen de référence.

Les semaines basses sont celles où l'horaire hebdomadaire est inférieur à l'horaire moyen de référence.

Définition du cycle de modulation :

- le cycle de modulation est une période, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée de travail est répartie de telle sorte que le volume des dépassements horaires des semaines hautes soit compensé par les semaines basses.

Fourchette de modulation des horaires :

L'horaire de travail correspondant au haut de la fourchette est fixé à 44 heures, à 46 heures exceptionnellement pendant 6 semaines. L'horaire de travail correspondant au bas de la fourchette est fixé à 16 heures réparties sur 3 jours maximum. Toutefois, par accord individuel entre employeur et salarié, des semaines hautes pourront être compensées par des semaines de repos à horaire nul en période de faible activité.

Dans un cycle de modulation, le nombre total des semaines hautes ne peut être supérieur à 20 semaines.

La durée moyenne hebdomadaire de travail ne pourra dépasser soit 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, soit 44 heures sur une période quelconque de 6 semaines consécutives.

Durée maximale de travail :

En cas d'utilisation d'heures supplémentaires, la durée maximale de travail ne peut dépasser 10 heures par jour ni 46 heures par semaine.

Programmation indicative de la répartition de la durée du travail.

La programmation indicative précisant le cycle de modulation, les semaines hautes et semaines basses, est fixée selon les modalités suivantes :

a) Pour les rayons ou services où l'activité obéit à des cycles réguliers, le chef d'entreprise ou son représentant fixe le programme de la répartition des volumes horaires entre semaines hautes et basses. Le programme sera présenté à chaque intéressé, au plus tard 15 jours avant le début de chaque cycle de modulation.

b) Pour les rayons ou services où l'activité est fluctuante, le chef d'entreprise ou son représentant fixe un programme indicatif de la répartition des volumes horaires entre semaines hautes et basses. La programmation des semaines hautes tiendra compte des prévisions d'activité principalement liées aux fortes affluences de la clientèle, aux principales opérations commerciales, aux travaux prévisibles...

Le planigramme prévisionnel des volumes horaires entre semaines hautes et basses propre à chaque intéressé lui sera présenté au plus tard 15 jours avant le début de chaque cycle de modulation.

Afin de tenir compte des spécificités de l'activité et de la taille souvent réduite des équipes concernées, un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et répartition entre les jours) de 7 jours ouvrés sera respecté *sauf, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, septième alinéa, du code du travail et en contrepartie des dispositions, plus favorables que la loi, instituées au point 3-I « Mise en oeuvre », accord des intéressés ou circonstances exceptionnelles ou nécessité de remplacer un salarié absent (2).*

#### II. - Dispositions particulières à certaines catégories de personnel

Tout salarié sous contrat à durée déterminée ou salarié d'entreprise de travail temporaire, intégrant une équipe dont l'horaire est modulé, quelle que soit la durée de la mission, et tout salarié entrant dans un service ou un établissement d'une entreprise appliquant la modulation se verra notifier, au moment de son embauche, les mêmes informations que celles des salariés en place de l'équipe pour le cycle de modulation en cours.

Le recours aux salariés d'entreprise de travail temporaire dans le cadre d'une modulation ne peut avoir lieu que dans les hypothèses de remplacement de salarié absent.

Le salarié sous contrat à durée déterminée ou le salarié de travail temporaire recruté pour remplacer un salarié dont l'horaire était modulé se verra notifier la répartition de ses horaires dans les mêmes conditions que le salarié remplacé.

Les jeunes sous contrat en alternance ne peuvent avoir un horaire modulé que dans la mesure où celui-ci est compatible avec les obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur (3).

#### III. - Régularisation

Si, au terme du cycle de modulation, le nombre d'heures effectivement réalisées dépasse la moyenne prévue, ces heures ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur, dans les conditions légales en vigueur.

En application de l'article L. 212-6 du code du travail, le contingent des heures de dépassement effectuées au-delà de la moyenne annuelle de 35 heures s'appliquant aux seules personnes à horaire modulé est fixé à 90 heures, prioritairement converties en repos compensateur.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail et au point 4-IV du présent accord (4).

Lorsqu'un compte épargne-temps est mis en place, le salarié peut y effectuer ce temps de repos.

Si, au terme du cycle de modulation, l'horaire effectué n'a pas atteint le niveau moyen convenu, l'employeur ne pourra pas faire effectuer les heures manquantes au-delà de ce cycle de modulation ; ces heures non effectuées seront payées aux salariés dans la limite de la durée moyenne initialement programmée.

Par application de l'article L. 212-8-5 du code du travail, en cas de licenciement économique, le salarié garde la rémunération perçue même dans le cas où les heures réellement effectuées ont été moindres.

#### IV. - Conditions de recours au chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, la direction de l'entreprise et les parties signataires s'engagent à envisager toutes les possibilités et prendre toutes les mesures pouvant permettre d'éviter le recours au chômage partiel.

En cas de sous-activité exceptionnelle ne pouvant être absorbée par les facultés de modulation, la direction de l'entreprise se rapprochera de l'administration, soit au moment où la baisse d'activité est constatée, soit en fin de cycle de modulation, afin d'apprécier la situation et de s'accorder sur le régime de recours au chômage partiel.

#### V. - Lissage de la rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires, chaque salarié bénéficiera d'un lissage de sa rémunération sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire modulé, qui lui assurera une rémunération moyenne mensuelle régulière, indépendante des écarts de durée du travail.

En cas d'écart de durée du travail, la rémunération sera régularisée au plus tard avec la première paie du mois suivant la fin de la modulation.

En cas de période non travaillée par un salarié donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de l'horaire lissé de référence. Dans le cas où la période ne donnerait pas lieu à indemnisation, les règles applicables sont celles du point VI ci-dessous.

#### VI. - Départ de l'entreprise ou entrée du salarié en cours de cycle de modulation

Dans une telle hypothèse, les parties conviennent que la régularisation de la rémunération, et le cas échéant du repos compensateur, s'effectuera en fonction des heures réellement effectuées durant le cycle de modulation et, en ce qui concerne la rémunération, soit au taux horaire fixé dans le contrat de travail, soit, en cas d'augmentation de salaire, au nouveau taux applicable, au moment du versement du salaire. Il conviendra de comparer cette rémunération avec la totalité de celle perçue par le salarié au moment de la rupture du contrat. Un ajustement de la rémunération devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve : - de l'application des dispositions de l'article L. 212-13, alinéa 1, du code du

travail, tel que modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 ; - de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes duquel la mise en œuvre de la modulation dans une entreprise est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En conséquence, pour les salariés titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, la modulation éventuelle ne peut s'effectuer que sur la période de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA ou en organisme de formation ; - de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail, tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

### **Horaires flexibles**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre, ces reports faits à l'initiative du salarié ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

### **Heures supplémentaires**

#### **Contingent d'heures supplémentaires**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5-7-2001

Le règlement des heures supplémentaires pourra s'effectuer, sur la base des taux conventionnels ou légaux, soit par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement, soit par le paiement de ces heures, soit par la combinaison de ces deux modes de règlement.

Les heures supplémentaires sont rétribuées selon les conditions légales en vigueur.

Les bonifications pour heures supplémentaires pourront ne pas donner lieu à une compensation en temps majorée mais à un paiement majoré sur la base des taux conventionnels ou légaux en vigueur.

Conformément au 4e alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail et au point IV du présent article (1).

#### **I. - Heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit**

Les heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit (21 heures à 6 heures) sont majorées de 100 % au lieu et place des bonifications et majorations légales pour heures supplémentaires de 10 %, 25 % ou 50 %.

Pour ces heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit, le salarié perçoit donc, en sus de son salaire mensuel, le paiement des heures travaillées ce jour férié ou cette nuit et la majoration pour les heures supplémentaires effectuées.

#### **II. - Heures supplémentaires effectuées le dimanche**

Toute heure supplémentaire effectuée un dimanche ouvre droit à une majoration de 100 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations prévues pour le paiement des heures non supplémentaires travaillées le dimanche.

#### **III. - Délai et limite**

Sauf en cas d'extrême urgence, le personnel appelé à faire des heures supplémentaires sera prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Les heures supplémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi et la convention collective, sauf en cas de circonstances exceptionnelles telles que prévues à l'article L. 212-7 du code du travail.

#### **IV. - Contingent d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail applicable aux salariés, à l'exclusion du personnel régi par une convention de forfait, est fixé à 130 heures ; ce contingent est réduit à 90 heures dans le cadre de la modulation définie au point 3 du présent accord.

Au-delà du contingent ci-dessus fixé, les heures supplémentaires sont soumises à autorisation de l'inspecteur du travail.

Conformément aux dispositions légales, les heures de travail effectuées en dépassement de l'horaire légal, dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, notamment de la modulation prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail ou au point 3 du présent accord, d'horaires individualisés ou de cycles de travail, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires (2).

Dans le cas où il n'a pas été possible de consulter les institutions représentatives du personnel préalablement à la mise en œuvre des heures supplémentaires, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, est informé, lors de leur plus proche réunion mensuelle, du recours fait aux heures supplémentaires. Les motifs de recours sont donnés par la direction et les représentants du personnel font connaître leurs observations.

Dans tous les cas, la direction ne pourra pas faire effectuer plus de 20 heures supplémentaires à un même salarié avant cette information.

#### **V. - Repos compensateur**

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, en plus du paiement des heures supplémentaires, l'article L. 212-5-1 du code du travail institue un repos compensateur pour les heures supplémentaires accomplies au-delà de 41 heures. Cet article précise que la durée de ce repos est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures.

Le repos est obligatoire et doit être pris par journée ou demi-journée dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 6 mois suivant l'acquisition de ce droit par le salarié.

Conformément à l'article D. 212-7 du code du travail, dans les 7 jours suivant la réception de la demande du salarié relative à sa prise de repos, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit - après consultation des délégués du personnel - les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur du délai de 2 mois prévu à l'article D. 212-9 du code du travail.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel légal de 130 heures fixé par le décret du 27 janvier 1982 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

Le repos de 50 % prévu pour les entreprises de plus de 10 salariés n'est pas applicable aux heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel légal de 130 heures ouvrant droit au repos de 100 %.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

### **Bilan et programmation**

#### **Bilan**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Un bilan annuel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements ainsi que de leur incidence sur l'emploi et les coûts sera établi au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce bilan devra être communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement (à défaut, aux délégués du personnel) et, le cas échéant, aux délégués syndicaux avant la consultation ou l'ouverture de la négociation prévues dans le cadre de l'article 13 concernant la programmation indicative de la durée annuelle du travail.

Les organisations patronales signataires s'efforceront d'obtenir la communication des bilans individuels de leurs adhérents afin d'améliorer l'information disponible au niveau d'ensemble de chacune des branches d'activités qu'elles représentent.

Les dispositions du présent article entreront en application pour la première fois au terme de l'année 1982.

### Programmation

#### Article 13

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5-7-2001

Voir article 9.

### Politique d'emploi

#### Article 14

En vigueur étendu

Les entreprises ou établissements prendront toutes initiatives afin de promouvoir une politique active de l'emploi.

Les organisations patronales signataires attireront l'attention de leurs adhérents sur l'intérêt que pourront présenter à cet égard les contrats de solidarité.

Il est également observé que les effets positifs que pourrait avoir la réduction de la durée de travail sont plus spécialement conditionnés par l'adoption des aménagements visés aux articles 8, 9 et 11.

### Propositions diverses

#### Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au plus tard en octobre 1982 pour examiner l'incidence des mesures prévues par le présent accord et les conditions selon lesquelles pourra être éventuellement poursuivi le processus de réduction de la durée du travail.

#### Article 16

En vigueur étendu

Si des difficultés liées à l'interprétation ou à l'application du présent accord venaient à se présenter, elles seraient soumises, sur l'initiative de la partie la plus diligente, à l'examen d'une commission paritaire composée des représentants des organisations signataires.

#### Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord, dont les dispositions seront insérées dans les conventions collectives concernées existantes, prend effet le 1er avril 1982.

#### Article 18

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

## Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Signataires	
Organisations patronales	FH ; FMB ; FICIME ; SYNALAM ; UCV ; Saint-Eloi ; UDO ; FPS ; FCD ; FNOF ; SYNOPE ; SNVAD ; HBJO ; FEDEREC ; SNCC ; CFP ; SNADOM ; FEH ; CDNA.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNIC CGT ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; CDS CGT ; FEC FO ; FGMM CFTD ; FCM FO ; FGT SNED CFTC.
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

### Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'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, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, 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 mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires 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'OPCA ;

- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 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, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO et, le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

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 au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO 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 proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

#### Article 7

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 avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

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 celles-ci des instances du FORCO.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

### **Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord**

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, 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, périnatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

## **Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution**

### Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

### Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

### Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

### Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

### Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.

Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.

Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

### Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

### Article 9

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles que le FORCO 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 proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail, le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

---

## **Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

En vigueur

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

## **Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La FH ; La FMB ; La FICIME ; L'UCV ; La FCD ; Le SynOpe ; La CFP ; La FEH ; La FEC ; Les CDNA ; L'UPECAD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNIC CGT ; La FNAA CFE-CGC ; La CDS CGT ; La FEC FO,

### **Objet**

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

### **Modifications de l'accord du 23 septembre 2011**

Article 2

En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».

2. Le préambule est ainsi modifié :

Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».

Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».

Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».

3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :

Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »

Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».

Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».

Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ; ».

L'avant-dernier tiret est supprimé.

Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».

4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :

Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».

Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».

Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».

Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».

5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :

« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelles, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

### **Modifications des statuts du FORCO**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».

A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».

Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

### **Publicité**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

### **Extension**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

### **Annexe**

En vigueur non étendu

Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;

- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

### **Missions**

#### **Article 2**

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'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, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

### **Conseil d'administration du FORCO**

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, 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 mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires 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'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 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, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

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 au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

### **Sections financières**

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Sections professionnelles paritaires**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO 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 proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

### **Départ d'une branche professionnelle**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

### **Durée, révision et dénonciation**

#### **Article 7**

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 avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

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 celles-ci des instances du FORCO.

### **Date d'effet et demande d'agrément**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;  
CDS CGT ;  
FEC FO ;  
FGMM CFDT ;  
FCM FO ;  
FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

#### Annexe

##### Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

#### Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

#### Dénomination et forme juridique

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

##### Objet

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

##### Durée

##### Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

##### Siège social

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

##### Composition

##### Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;

- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

##### Conseil d'administration

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.

Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.

Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

### **Fonctionnement du conseil d'administration**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

#### **Bureau**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

### **Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

### **Ressources et dépenses**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

### **Règlement intérieur**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

#### Modification des statuts

##### Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### Dissolution. - Liquidation

##### Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

#### Signataires

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

### 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 interbranches.

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 collèges, composé de :

- trois représentants titulaires de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y adhèreraient 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 collèges 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 2 février 2011 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)**

Paru au JORF du 2011-02-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 mise à jour le 18 novembre 1971 et devenue convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure par avenant du 22 octobre 2008, tel qu'il résulte de l'avenant du 20 mai 2008 à ladite convention, les dispositions de :

- l'accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima conventionnels garantis pour les cadres, conclu dans le cadre de 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 à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima conventionnels garantis pour les employés, conclu dans le cadre de 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 à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords 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 accords.

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. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/36, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)**

Paru au JORF du 2012-11-06

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 à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 mise à jour le 18 novembre 1971 et devenue convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure par avenant du 22 octobre 2008, les dispositions de l'accord du 12 mars 2012 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire pour la branche du commerce succursaliste de la chaussure, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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° 2012/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)**

Paru au JORF du 2012-12-23

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 à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 et devenue convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure par avenant du 22 octobre 2008, les dispositions de l'accord du 29 mai 2012 relatif aux salaires minima conventionnels garantis, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve, d'autre part, 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 à 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'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° 2012/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)

**Arrêté du 16 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)**

#### 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 à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 mise à jour le 18 novembre 1971 et devenue convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure par avenant du 22 octobre 2008, les dispositions de l'accord du 14 janvier 2013 relatif aux minima conventionnels garantis (ancienne classification), conclu dans le cadre de 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 à 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'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° 2013/12, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 mai 2013 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)**

Paru au JORF du 2013-06-19

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 mise à jour le 18 novembre 1971 et devenue convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure par avenant du 22 octobre 2008, les dispositions de :

- l'accord du 22 octobre 2012 relatif aux classifications professionnelles (deux annexes), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 22 octobre 2012 relatif aux minima conventionnels mensuels des employés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er de cet accord est étendu, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- l'accord du 22 octobre 2012 relatif aux minima conventionnels mensuels des agents de maîtrise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 22 octobre 2012 relatif aux minima conventionnels annuels des cadres et des couples, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Ces quatre accords sont étendus, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-9 et R. 2241-2 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 des accords 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 accords.

#### 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. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n°s 2013/02 et 2013/04, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 août 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)**

Paru au JORF du 2013-09-04

#### 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 à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 et devenue convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure par avenant du 22 octobre 2008, les dispositions de l'accord du 14 janvier 2013 relatif aux minima conventionnels garantis (nouvelle classification), conclu dans le cadre de 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'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° 2013/12, disponible sur le site

**Arrêté du 26 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)**

Paru au JORF du 2014-07-04

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 à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 mise à jour le 18 novembre 1971 et devenue convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure par avenant du 22 octobre 2008, les dispositions de l'accord du 24 mars 2014 relatif au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

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° 2014/18 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)

**Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)**

Paru au JORF du 2014-11-01

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 à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 mise à jour le 18 novembre 1971 et devenue convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure par avenant du 22 octobre 2008, les dispositions de :

- l'accord du 28 mars 2014 relatif aux minima conventionnels garantis (ancienne classification), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 28 mars 2014 relatif aux minima conventionnels garantis (nouvelle classification), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions des deux accords sont étendues 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 des accords 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 accords.

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 accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 8 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)**

Paru au JORF du 2016-01-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 mise à jour le 18 novembre 1971 et devenue convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure par avenant du 22 octobre 2008, les dispositions de l'accord du 6 octobre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels garantis, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu 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 et des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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° 2015/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 5 janvier 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)**

Paru au JORF du 2017-01-13

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 à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 mise à jour le 18 novembre 1971 et devenue convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure par avenant du 22 octobre 2008, les dispositions de l'accord du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minima conventionnels garantis, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu 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 et des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 5 janvier 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint du travail,

L. Vilboeuf

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/44, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Nouveautés**



**Accord du 27 septembre 2016**

**Date du texte : 2016-09-27**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



Sigle	Définition
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AT	Accident de travail
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Brevet professionnel
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEE	Communauté économique européenne
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CPNC	Commission paritaire nationale de conciliation
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
DIF	Droit individuel à la formation
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FCD	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution
FEC	Fédération des employés et cadres
FEDEREC	Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage
FEH	Fédération des enseignes de l'habillement
FGMM	Fédération générale des mines et de la métallurgie
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FICIME	Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique
FMB	Fédération des magasins du bricolage
FNAA	Fédération nationale agroalimentaire
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services
FNIC	Fédération nationale des industries chimiques
FNOF	Fédération nationale des opticiens de France
FO	Force ouvrière
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
HBJO	Horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la République française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PEI	Plan d'épargne interentreprises
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collective
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNADOM	Syndicat national des associations d'assistance à domicile
SNCC	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNVAD	Syndicat national de la vente à distance
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNALAM	Syndicat national des services et technologies de santé au domicile
SYNOPE	Syndicat des opticiens sous enseigne
TTC	Toutes taxes comprises
UCV	Union de grand commerce de centre ville
UDO	Union des opticiens de France
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 nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 37	6
	Accidents du travail (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 37	6
	Accidents du travail (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 37	6
	Article 10 (Avenant cadres du 10 juin 1982)		12
Arrêt de travail, Maladie	Article 10 (Avenant cadres du 10 juin 1982)		12
	Maladie (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 36 (1)	6
	Maladie (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 36 (1)	6
	Maternité (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 38 (1)	6
	Maternité (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 38 (1)	6
Champ d'application	Objet et durée (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 1er	1
	Objet et durée (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 1er	1
Chômage partiel	Modulation (Accord national professionnel du 2 avril 1982 relatif à la réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers (1))	Article 9	56
	Modulation (Accord national professionnel du 2 avril 1982 relatif à la réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers (1))	Article 9	56
Congés annuels	Article 11 (Avenant cadres du 10 juin 1982)		12
	Congés payés (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 33	5
	Congés payés (Accord national professionnel du 2 avril 1982 relatif à la réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers (1))	Article 2	53
	Congés payés (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 33	5
	Congés payés (Accord national professionnel du 2 avril 1982 relatif à la réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers (1))	Article 2	53
Congés exceptionnels	Article 12 (Avenant cadres du 10 juin 1982)		12
	Congés de courte durée (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 34 (1)	5
	Congés de courte durée (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 34 (1)	5
Indemnités de licenciement	Article 16 (1) (Avenant cadres du 10 juin 1982)		13
	Congédiement.- Indemnité de congédiement (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 30	5
	Congédiement.- Indemnité de congédiement (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 31 (1)	5
	Congédiement.- Indemnité de congédiement (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 30	5
	Congédiement.- Indemnité de congédiement (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 31 (1)	5
Maternité, Adoption	Congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation (Accord du 1er juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes)	Article 6	25
	Congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation (Accord du 1er juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes)	Article 6	25
	Congé parental d'éducation (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 38 bis	7
	Congé parental d'éducation (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 38 bis	7
	Maternité (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 38 (1)	6
	Maternité (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 38 (1)	6
Période d'essai	Article 2 (Avenant cadres du 10 juin 1982)		11
	Période d'essai (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 25	4
	Période d'essai (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 25	4
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Article 15 (Avenant cadres du 10 juin 1982)		13
	Délai-congé (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 28	5
	Délai-congé (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 28	5
Prime, Gratification, Treizieme mois	Salaires et primes d'ancienneté (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 42	7
	Salaires et primes d'ancienneté (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 42	7

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 13 novembre 2007 relatif aux salaires minima pour l'année 2007 (Accord du 13 novembre 2007 relatif aux salaires minima pour l'année 2007)		41
	Accord du 13 novembre 2007 relatif aux salaires minima pour l'année 2007 (Accord du 13 novembre 2007 relatif aux salaires minima pour l'année 2007)		41
	Appointement annuel du personnel « cadre » (Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Cadres)	Article 1er	44
	Appointement annuel du personnel « cadre » (Accord du 29 mai 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012)	Article 2	45
	Appointement annuel du personnel « cadre » (Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Cadres)	Article 1er	44
	Appointement annuel du personnel « cadre » (Accord du 29 mai 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012)	Article 2	45
	Appointement annuel pour les cadres (Accord « Salaires » du 22 octobre 2012)	Article 1er	45
	Appointement annuel pour les cadres (Accord « Salaires » du 22 octobre 2012)	Article 1er	45
	Appointement annuel pour les couples (Accord « Salaires » du 22 octobre 2012)	Article 2	46
	Appointement annuel pour les couples (Accord « Salaires » du 22 octobre 2012)	Article 2	46
	Appointement mensuel du personnel employé (Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires)	Article 1er	40
	Appointement mensuel du personnel employé (Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires)	Article 1er	40
	Appointement mensuel du personnel « Employé » (Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des employés pour l'année 2009)	Article 1	42
	Appointement mensuel du personnel « employé » (Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Employés)	Article 1er	43
	Appointement mensuel du personnel « employé » (Accord du 29 mai 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012)	Article 1er	44
	Appointement mensuel du personnel « Employé » (Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des employés pour l'année 2009)	Article 1	42
	Appointement mensuel du personnel « employé » (Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Employés)	Article 1er	43
	Appointement mensuel du personnel « employé » (Accord du 29 mai 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012)	Article 1er	44
	Appointement mensuel du personnel « employés » (Accord du 1er juillet 2008 relatif aux salaires minima du personnel « employés » pour l'année 2008)	Article 1	41
	Appointement mensuel du personnel « employés » (Accord du 1er juillet 2008 relatif aux salaires minima du personnel « employés » pour l'année 2008)	Article 1	41
Salaires	Appointement mensuel pour les agents de maîtrise (Accord « Salaires » du 22 octobre 2012)	Article 1er	47
	Appointement mensuel pour les agents de maîtrise (Accord « Salaires » du 22 octobre 2012)	Article 1er	47
	Appointement mensuel pour les employés (Accord « Salaires » du 22 octobre 2012)	Article 1er	46
	Appointement mensuel pour les employés (Accord « Salaires » du 22 octobre 2012)	Article 1er	46
	Appointements annuels du personnel « cadres » (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2013)	Article 2	49
	Appointements annuels du personnel « cadres » (Accord du 28 mars 2014 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014)	Article 2	50
	Appointements annuels du personnel « cadres » (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2013)	Article 2	49
	Appointements annuels du personnel « cadres » (Accord du 28 mars 2014 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014)	Article 2	50
	Appointements annuels pour les cadres (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels)	Article 3	48
	Appointements annuels pour les cadres (Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 3	51
	Appointements annuels pour les cadres (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels)	Article 3	48
	Appointements annuels pour les cadres (Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 3	51
	Appointements annuels pour les couples (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels)	Article 4	48
	Appointements annuels pour les couples (Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 4	51
	Appointements annuels pour les couples (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels)	Article 4	48
	Appointements annuels pour les couples (Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 4	51
	Appointements mensuels du personnel « Cadres » (Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des cadres pour l'année 2009)	Article 1	42
	Appointements mensuels du personnel « Cadres » (Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des cadres pour l'année 2009)	Article 1	42
	Appointements mensuels du personnel « employé » (Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires (appointements mensuels))	Article 1	40
	Appointements mensuels du personnel « employé » (Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires (appointements mensuels))	Article 1	40

Theme	Titre	Article	Page	
Salaires	Appointements mensuels du personnel « employés » (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2013)	Article 1er	48	
	Appointements mensuels du personnel « employés » (Accord du 28 mars 2014 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014)	Article 1er	49	
	Appointements mensuels du personnel « employés » (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2013)	Article 1er	48	
	Appointements mensuels du personnel « employés » (Accord du 28 mars 2014 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014)	Article 1er	49	
	Appointements mensuels garantis - Primes d'ancienneté. (Annexe II à la convention collective du 2 juillet 1968)		10	
	Appointements mensuels garantis - Primes d'ancienneté. (Annexe II à la convention collective du 2 juillet 1968)		10	
	Appointements mensuels garantis Primes d'ancienneté *au 1er mai et au 1er juillet 1992* (Avenant du 9 avril 1992 relatif aux salaires)		38	
	Appointements mensuels garantis Primes d'ancienneté *au 1er mai et au 1er juillet 1992* (Avenant du 9 avril 1992 relatif aux salaires)		38	
	Appointements mensuels garantis Primes d'ancienneté au 1er mars et au 1er juillet 1991. (Avenant du 6 mars 1991 relatif aux salaires)		38	
	Appointements mensuels garantis Primes d'ancienneté au 1er mars et au 1er juillet 1991. (Avenant du 6 mars 1991 relatif aux salaires)		38	
	Appointements mensuels pour les agents de maîtrise (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels)	Article 2	47	
	Appointements mensuels pour les agents de maîtrise (Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 2	51	
	Appointements mensuels pour les agents de maîtrise (Accord du 6 octobre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2015)	Article 2	52	
	Appointements mensuels pour les agents de maîtrise (Accord du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2016)	Article 2	52	
	Appointements mensuels pour les agents de maîtrise (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels)	Article 2	47	
	Appointements mensuels pour les agents de maîtrise (Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 2	51	
	Appointements mensuels pour les agents de maîtrise (Accord du 6 octobre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2015)	Article 2	52	
	Appointements mensuels pour les agents de maîtrise (Accord du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2016)	Article 2	52	
	Salaires	Appointements mensuels pour les employés (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels)	Article 1er	47
		Appointements mensuels pour les employés (Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 1er	50
Appointements mensuels pour les employés (Accord du 6 octobre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2015)		Article 1er	51	
Appointements mensuels pour les employés (Accord du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2016)		Article 1er	52	
Appointements mensuels pour les employés (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels)		Article 1er	47	
Appointements mensuels pour les employés (Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)		Article 1er	50	
Appointements mensuels pour les employés (Accord du 6 octobre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2015)		Article 1er	51	
Appointements mensuels pour les employés (Accord du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2016)		Article 1er	52	
Appointements minima annuels des cadres pour 2001. (Avenant du 19 juin 2001 relatif aux salaires des cadres)			39	
Appointements minima annuels des cadres pour 2001. (Avenant du 19 juin 2001 relatif aux salaires des cadres)			39	
Avenant du 23 septembre 2008 relatif aux salaires minima pour 2008 (Avenant du 23 septembre 2008 relatif aux salaires minima pour 2008)		Article 1	42	
Avenant du 23 septembre 2008 relatif aux salaires minima pour 2008 (Avenant du 23 septembre 2008 relatif aux salaires minima pour 2008)		Article 1	42	
Grille couples (Accord du 28 mars 2014 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014)			50	
Grille couples (Accord du 28 mars 2014 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014)			50	
Salaires des cadres applicables pour l'année 1991 (Avenant du 1 mars 1991 relatif aux salaires des cadres)			37	
Salaires des cadres applicables pour l'année 1991 (Avenant du 1 mars 1991 relatif aux salaires des cadres)			37	
Sanctions		Délégués du personnel (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 12	3
		Délégués du personnel (Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1))	Article 12	3



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1968-07-02	Annexe I à la convention collective du 2 juillet 1968	8
	Annexe II à la convention collective du 2 juillet 1968	10
	Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1)	1
1980-03-31	Avenant cadres, annexe I Classification Avenant du 31 mars 1980	10
1982-04-02	Accord national professionnel du 2 avril 1982 relatif à la réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers (1)	52
1982-06-10	Avenant cadres du 10 juin 1982	11
1984-12-20	Avenant cadres, Annexe I classification Avenant du 20 décembre 1984	14
1991-03-01	Avenant du 1 mars 1991 relatif aux salaires des cadres	37
1991-03-06	Avenant du 6 mars 1991 relatif aux salaires	37
1992-04-09	Avenant du 9 avril 1992 relatif aux salaires	38
2001-06-19	Avenant du 19 juin 2001 relatif aux salaires des cadres	39
2002-11-15	Accord du 15 novembre 2002 portant constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	15
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 employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure	16
2005-06-13	Avenant du 13 juin 2005 relatif à la participation des salariés aux réunions paritaires	16
2006-03-17	Lettre d'adhésion du 17 mars 2006 de la fédération des services CFTD à l'avenant du 13 juin 2005 à la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure	17
2006-11-30	Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires	40
2007-03-13	Accord du 13 mars 2007 relatif aux contrats-couple	17
2007-06-19	Accord du 19 juin 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	18
2007-07-03	Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires (appointements mensuels)	40
2007-11-13	Accord du 13 novembre 2007 relatif aux salaires minima pour l'année 2007	40
2008-02-14	Lettre d'adhésion du 14 février 2008 de la FNECS CFE-CGC à la convention collective	22
2008-04-18	Lettre d'adhésion du 18 avril 2008 de la FEC CGT-FO à l'avenant du 15 novembre 2002 relatif au champ d'application	22
2008-05-20	Accord du 20 mai 2008 relatif au fonctionnement de la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation	23
	Avenant du 20 mai 2008 portant modification de l'article 1er de la convention collective	22
2008-07-01	Accord du 1er juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes	23
	Accord du 1er juillet 2008 relatif aux salaires minima du personnel « employés » pour l'année 2008	41
2008-09-23	Avenant du 23 septembre 2008 relatif aux salaires minima pour 2008	42
2008-10-22	Accord du 22 octobre 2008 relatif à la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation	26
	Avenant du 22 octobre 2008 à la convention collective	27
2009-07-07	Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des cadres pour l'année 2009	42
	Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des employés pour l'année 2009	42
2010-06-15	Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Cadres	44
	Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Employés	43
2011-02-10	Arrêté du 2 février 2011 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)	JO-1
2011-09-23	Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	59
2012-03-12	Accord du 12 mars 2012 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire	27
2012-05-29	Accord du 29 mai 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012	44
	Accord « Salaires » du 22 octobre 2012	47
2012-10-22	Accord « Salaires » du 22 octobre 2012	46
	Accord « Salaires » du 22 octobre 2012	45
	Accord du 22 octobre 2012 relatif aux classifications professionnelles	27
2012-11-06	Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)	JO-1
2012-12-23	Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)	JO-1
2013-01-14	Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels	47
	Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2013	48
2013-05-24	Arrêté du 16 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)	JO-2
2013-06-19	Arrêté du 30 mai 2013 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)	JO-2
2013-09-04	Arrêté du 2 août 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)	JO-2
2014-03-24	Accord du 24 mars 2014 relatif au temps partiel	33
2014-03-28	Accord du 28 mars 2014 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014	49
	Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	50
2014-07-04	Arrêté du 26 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)	JO-3
2014-11-01	Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)	JO-3
2015-03-16	Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	63
2015-07-21	Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	64
2015-10-06	Accord du 6 octobre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2015	51
2016-01-16	Arrêté du 8 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)	JO-3
2016-02-16	Avenant du 16 février 2016 relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle	34

Date	Texte	Page
2016-09-27	Accord du 27 septembre 2016	NV-1
	Accord du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2016	52
2017-01-13	Arrêté du 5 janvier 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (n° 468)	JO-4
2018-06-26	Accord du 26 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une commission paritaire nationale de conciliation	35
2018-12-11	Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	70

## **Index alphabétique**



# A

Absences et frais de déplacement	16
Accidents du travail	6
Accord du 12 mars 2012 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire	27
Accord du 13 mars 2007 relatif aux contrats-couple	17
Accord du 13 novembre 2007 relatif aux salaires minima pour l'année 2007	40
Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels	47
Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2013	48
Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Cadres	44
Accord du 15 juin 2010 relatif aux salaires minima Employés	43
Accord du 15 novembre 2002 portant constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	15
Accord du 19 juin 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	18
Accord du 1er juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes	24
Accord du 1er juillet 2008 relatif aux salaires minima du personnel « employes » pour l'année 2008	41
Accord du 20 mai 2008 relatif au fonctionnement de la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation	23
Accord du 22 octobre 2008 relatif à la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation	26
Accord du 22 octobre 2012 relatif aux classifications professionnelles	27
Accord du 24 mars 2014 relatif au temps partiel	33
Accord du 26 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une commission paritaire nationale de conciliation	35
Accord du 27 septembre 2016 NV-1	
Accord du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2016	52
Accord du 28 mars 2014 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014	49
Accord du 28 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	50
Accord du 29 mai 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012	44
Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires (appointements mensuels)	40
Accord du 30 novembre 2006 relatif aux salaires	40
Accord du 6 octobre 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2015	51
Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des cadres pour l'année 2009	42
Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des employés pour l'année 2009	42
Accord national professionnel du 2 avril 1982 relatif à la réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers (1)	52
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	59
Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	70
Accord « Salaires » du 22 octobre 2012	45-47
Adhésion de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle	63
Adhésion de la FEC CGT-FO à l'avenant du 15 novembre 2002 relatif au champ d'application	22
Adhésion de la FNECS CFE-CGC à la convention collective	22
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	63
Annexe	31, 65, 73
Annexe I	8
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord	61
Annexe I à la convention collective du 2 juillet 1968	8
Annexe II	10
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	62
Annexe II à la convention collective du 2 juillet 1968	10
Application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	64
Appointement annuel du personnel « cadre »	44, 45
Appointement annuel pour les cadres	45
Appointement annuel pour les couples	46
Appointement mensuel du personnel employé	40
Appointement mensuel du personnel « employé »	43, 44
Appointement mensuel du personnel « Employé »	42
Appointement mensuel du personnel « employes »	41
Appointement mensuel pour les agents de maîtrise	47
Appointement mensuel pour les employés	46
Appointements annuels du personnel « cadres »	49, 50
Appointements annuels pour les cadres	48, 51
Appointements annuels pour les couples	48, 51
Appointements mensuels du personnel « Cadres »	42
Appointements mensuels du personnel « employé »	40
Appointements mensuels du personnel « employes »	48, 49
Appointements mensuels et annuels conventionnels	47
Appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2013	48
Appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2014	49
Appointements mensuels garantis - Primes d'ancienneté	10
Appointements mensuels garantis - Primes d'ancienneté.	10
Appointements mensuels garantis Primes d'ancienneté *au 1er mai et au 1er juillet 1992*	38
Appointements mensuels garantis Primes d'ancienneté au 1er mars et au 1er juillet 1991	38
Appointements mensuels garantis Primes d'ancienneté au 1er mars et au 1er juillet 1991.	38
Appointements mensuels pour les agents de maîtrise	47, 51, 52
Appointements mensuels pour les employés	47, 50-52
Appointements minima annuels des cadres pour 2001	39
Appointements minima annuels des cadres pour 2001.	39
Apprentissage	4
Architecture du système de classification	28
Article 10	12
Article 11	12
Article 12	12

Article 13 13  
Article 14 13  
Article 15 13  
Article 16 13  
Article 16 (1) 13  
Article 17 13  
Article 18 13  
Article 19 13  
Article 1er 11  
Article 2 11  
Article 20 14  
Article 3 11  
Article 4 11  
Article 5 11  
Article 6 12  
Article 7 12  
Article 8 12  
Article 9 12  
Avantages acquis 1  
Avenant cadres 11  
Avenant cadres du 10 juin 1982 11  
Avenant cadres, Annexe I classification 14  
Avenant cadres, annexe I Classification 10  
Avenant cadres, Annexe I classification Avenant du 20 decembre 1984 14  
Avenant cadres, annexe I Classification Avenant du 31 mars 1980 10  
Avenant du 1 mars 1991 relatif aux salaires des cadres 37  
Avenant du 13 juin 2005 relatif a la participation des salaries aux reunions paritaires 16  
Avenant du 16 fevrier 2016 relatif a la contribution conventionnelle exceptionnelle 34  
Avenant du 19 juin 2001 relatif aux salaires des cadres 39  
Avenant du 20 mai 2008 portant modification de l'article 1er de la convention collective 22  
Avenant du 22 octobre 2008 a la convention collective 27  
Avenant du 23 septembre 2008 relatif aux salaires minima pour 2008 42  
Avenant du 6 mars 1991 relatif aux salaires 38  
Avenant du 9 avril 1992 relatif aux salaires 38  
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 64

## B

Bilan 58  
Bilan d'application de l'accord 31  
Bilan et programmation 58  
Bureau 69

## C

Champ d'application 35, 52, 65  
Champ d'application territoriale et professionnelle 28  
Classification 10, 14  
Classification des emplois 8  
Classifications professionnelles 27  
Comite d'entreprise 7  
Commission de suivi 31  
Commission nationale paritaire de conciliation et d'interpretation 26  
Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) 36  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 35  
Compensation 55  
Complement d'heures 34  
Composition 68  
Composition de la CPNC 36  
Composition de la CPNEFP 15  
Composition de la CPPNI 36  
Conciliation 8  
Conditions d'application de l'accord 26  
Conge de maternite, conge d'adoption et conge parental d'education 25  
Conge parental d'education 7  
Congediment.- Indemnite de congediment 5  
Conges de courte duree 5  
Conges payes 5, 53  
Conseil d'administration 68  
Conseil d'administration du FORCO 66  
Constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 15  
Contestation et recours par le salarie 30  
Contingent d'heures supplementaires 58  
Contrat de professionnalisation 18  
Contrats a temps partiel 53  
Contrats-couple 17  
Contribution conventionnelle exceptionnelle 34  
Contribution exceptionnelle 35  
Convention collective nationale du 2 juillet 1968 1  
Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise a jour le 18 novembre 1971 (1) 1  
Creation d'une section professionnelle paritaire 27  
Creation d'une section professionnelle paritaire (SPP) 27

## D

Date d'application 34  
Date d'application de l'accord et conditions d'application 22  
Date d'effet et demande d'agrément 67  
Délai de mise en place dans les entreprises 29  
Délai-congé 5  
Délégués du personnel 2  
Dénomination et forme juridique 68  
Départ d'une branche professionnelle 67  
Dépôt. - Extension 31, 34  
Description du système de classification 28  
Designation des membres de la section professionnelle 27  
Dispositions finales 8, 31, 37  
Dissolution. - Liquidation 70  
Droit syndical et liberté d'opinion 1  
Durée 31, 68  
Durée de l'accord 16  
Durée du temps de travail 33  
Durée, révision et dénonciation 67

## E

Égalité de rémunération 24  
Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes 24  
Embauchage 4  
Entrée en vigueur 29, 35  
Équivalences 56  
Extension 22, 65  
Extension (Dépôt. - Extension) 31, 33  
Extension (Publicité. - Extension) 44-52

## F

Fonctionnement de la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation 23  
Fonctionnement de la CPNC 37  
Fonctionnement de la CPNEFP 16  
Fonctionnement de la CPPNI 36  
Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales 69  
Fonctionnement du conseil d'administration 69  
FORCO, OPCA 59  
Formalités de dépôt, demande d'extension et entrée en vigueur 23, 26  
Formation professionnelle 24  
Formation professionnelle tout au long de la vie 18

## G

Grille couples 50

## H

Heures supplémentaires 58  
Horaires flexibles 58

## I

Incidence de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification 31  
Indemnité de congédiement (Congédiement - Indemnité de congédiement) 5  
Indemnité de fin de carrière 5  
Information des salariés 30  
Information et bilan au niveau de la branche 26

## L

L'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation 25  
L'apprentissage 18  
L'égalité d'accès à la formation professionnelle 24  
L'entretien professionnel 20  
L'exercice du droit individuel à la formation (DIF) 20  
La période de professionnalisation 19  
La validation des acquis de l'expérience 21  
Le bilan de compétences 21  
Le tutorat 19  
Les dispositions financières 21  
Les objectifs de la branche en matière de formation professionnelle 18  
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure 16  
Lettre d'adhésion de la fédération des services CFDT à l'avenant du 13 juin 2005 à la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure 17  
Lettre d'adhésion du 14 février 2008 de la FNECS CFE-CGC à la convention collective 22  
Lettre d'adhésion du 17 mars 2006 de la fédération des services CFDT à l'avenant du 13 juin 2005 à la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure 17  
Lettre d'adhésion du 18 avril 2008 de la FEC CGT-FO à l'avenant du 15 novembre 2002 relatif au champ d'application 22  
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure 16  
Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord (Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord) 61

## M

Maladie 6  
Maternite 6  
Mise en oeuvre du DIF 20  
Mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC 35  
Missions 65  
Missions de la CPNC des succursalistes de la chaussure 36  
Missions de la CPNEFP des succursalistes de la chaussure 15  
Missions de la CPPNI des succursalistes de la chaussure 35  
Modalites d'acquisition des droits a formation 20  
Modalites generales (Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales) 65  
Modification de l'article 1er de la convention collective 22  
Modification de l'intitule de la convention collective 27  
Modification des statuts 70  
Modifications de l'accord du 23 septembre 2011 64  
Modifications des statuts du FORCO 65  
Modulation 56

## O

Objet 28, 64, 68  
Objet et duree 1  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications de la branche 21  
Opcommerce (OPCO) 70  
Organisation de la duree legale du travail 56  
Organisation des reunions de la section professionnelle 27  
Organisation et aménagement du travail 25

## P

Participation des salaires aux reunions paritaires 2, 16  
Periode d'essai 4  
Personnel concerne 28  
Personnel d'encadrement 55  
Personnel ouvrier 7  
Politique d'emploi 59  
Preamble 15, 24, 27, 34, 35, 52, 59, 70  
Primes d'anciennete (Appointements mensuels garantis - Primes d'anciennete) 8, 10  
Principe 24  
Principes generaux 24, 28  
Procedure de la saisine d'interpretation 36  
Procedure de mise en place dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux 30  
Procedure de mise en place dans les entreprises pourvues de delegues syndicaux 29  
Procedure de saisine de la CPNC 37  
Procedure des elections 3  
Procedures de mise en place 29  
Programmation 59  
Promotion et evolution professionnelle 25  
Propositions diverses 59  
Publicite 22, 65  
Publicite et extension 27, 35  
Publicite et formalites de depot 16  
Publicite, extension 27, 40-44  
Publicite. - Extension 45-52

## R

Rappel de l'adhesion au FORCO en date du 28 decembre 1994 18  
Rattrapage salarial 24  
Recrutement 24  
Recuperation des jours feriers 56  
Reduction de la duree du travail 53  
Reduction de la duree du travail dans les commerces de detail, d'equipement de la personne et divers 52  
Reduction de la duree hebdomadaire de travail 53  
Reembauchage 7  
Reglement interieur 69  
Remboursement des frais de deplacement 36  
Remuneration 30  
Remunerations minimales garanties pour les cadres des niveaux VIII a XII 30  
Remunerations minimales garanties pour les niveaux I a VII 30  
Repos hebdomadaire 56  
Ressources et depenses 69  
Retraite complementaire 7  
Revision 34  
Revision et denonciation 31  
Revision et denonciation (Duree. - Revision et denonciation) 59  
Role et moyens des IRP 25

## S

Salaires 38, 40, 42, 45-47  
Salaires (appointements mensuels) 40  
Salaires (employes) 41  
Salaires cadres 37, 42

Salaires des cadres	39
Salaires des cadres applicables pour l'annee 1991	37
Salaires et primes d'anciennete	7
Salaires minima Cadres	44
Salaires minima conventionnels au 1er octobre 2015	51
Salaires minima conventionnels au 1er octobre 2016	52
Salaires minima Employes	43
Salaires minima garantis pour l'annee 2012	44
Salaires minima pour l'annee 2014	50
Sections financieres	66
Sections professionnelles paritaires	67
Service militaire	6
Siege social	68
Signataires	70
Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution (Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution)	62
Systeme de classification	28

## **T**

Temps partiel	33
Tenue de travail	7
Texte de base	1, 52, 59, 70
Titre Ier Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI)	35
Titre Ier Principes generaux	28
Titre II Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)	36
Titre II Systeme de classification	28
Titre III Dispositions finales	37
Titre III Procedures de mise en place	29
Titre IV Remuneration	30
Titre V Incidence de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification	31
Titre V Incidence de la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification	31
Titre VI Dispositions finales	31
Transferabilite du DIF	20



