

Convention collective

HABILLEMENT (Maisons à succursales de vente au détail)



N° de brochure : 3065

N° IDCC : 675

Date de dernière mise à jour : 2020-06-14

Sommaire

Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).	1
Clauses générales	1
Objet	1
Durée	1
Avantages acquis	1
Droit syndical	1
Activité syndicale hors de l'entreprise	1
Frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires	2
Section syndicale	2
Activité de la section syndicale dans l'établissement	2
Exercice du mandat syndical	2
Nombre de délégués syndicaux	2
Cumul des mandats	3
Délégués du personnel	3
Comité d'établissement. - Comité central d'entreprise	3
Compétence du comité	3
Réunion du comité. - Ordre du jour - Décisions. - Procès-verbal	3
Attributions d'ordre social	3
Attributions d'ordre technique	3
Attributions d'ordre économique	3
Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux	4
Jeunes salariés	4
Mensualisation du personnel ouvrier	4
Apprentissage	4
Embauchage	4
Communication du texte de la convention au personnel	4
Visites médicales	4
Pièces à produire à l'embauchage	5
Période d'essai des employés	5
Notification de modification de fonction	5
Modification de situation personnelle	5
Affectations temporaires	5
Femmes en état de grossesse	5
Prime d'ancienneté	5
Maintien de l'ancienneté	6
Décompte de l'ancienneté	6
Durée du travail	6
Rupture du contrat de travail. - Délai-congé	6
Temps libre en vue d'un réembauchage	6
Licenciement collectif	6
Priorité de réembauchage après licenciement pour cause économique	6
Indemnité de licenciement	6
Logement de fonction	7
Allocation de fin de carrière	7
Congés payés	7
Congés exceptionnels	7
Obligations militaires	8
Maladie	8
Accidents du travail	8
Priorité de réembauchage à la suite de licenciement pour maladie ou accident du travail	8
Maternité	8
Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité	9
Absence pour cas fortuit ou de force majeure	9
Dossiers du personnel	9
Tenue de travail	9
Réembauchage	9
Personnel sous contrat à durée déterminée	9
Hygiène et sécurité	9
Date d'application	9
Commission paritaire de conciliation	10
Cas non prévus à la présente convention	10
Dépôt	10
Adhésion postérieure	10
Extension	10
Textes Attachés	10
Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972	10
Classification 'Employés'	10
Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972	12
Objet	12
Champ d'application	12
Catégories d'emplois et salaires mensuels minima	12
(Modification de l'article 18 de la convention collective nationale)	12
Contrat de travail - Période d'essai	13
(Modification de l'article 26 de la convention collective nationale)	13
Promotion - Perfectionnement	13
Mutation définitive	13
Déplacements	13
Changement de résidence	13
Rupture du contrat de travail - Délai-congé	14

(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale)	14
Temps libre en vue d'un réembauchage	14
(Modification de l'article 39 de la convention collective nationale)	14
Indemnité de licenciement	14
(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale)	14
Allocation de fin de carrière	14
Maladie	14
(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale)	14
Accidents du travail	14
Retraites	15
Avenant Maîtrise, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972	15
Classification et définition des emplois 'Maîtrise'	15
Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972	15
Objet	15
Champ d'application	15
Catégories d'emplois et salaires mensuels minima	15
(Modification de l'article 18 de la convention collective nationale)	15
Contrat de travail - Période d'essai	16
(Modification de l'article 26 de la convention collective nationale)	16
Promotion, perfectionnement	16
Affectations temporaire	16
(Modification de l'article 29 de la convention collective nationale)	16
Mutation définitive	17
Déplacements	17
Changement de résidence	17
Rapatriement et déménagement	17
Prime d'ancienneté	17
(Modification de l'article 31 de la convention collective nationale)	17
Heures supplémentaires	17
(Modification de l'article 35 de la convention collective nationale)	17
Rupture du contrat de travail, délai-congé	17
(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale)	17
Temps libre en vue d'un réembauchage	18
(Modification de l'article 39 de la convention collective nationale)	18
Convocation avant licenciement	18
Indemnité de licenciement	18
(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale)	18
Allocation de fin de carrière	18
(Modification de l'article 44 de la convention collective nationale)	18
Maladie	18
(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale)	18
Accidents du travail (Modification de l'article 49 de la convention collective nationale)	18
Retraites (1)	18
Avenant Cadres, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972	19
Classification et définition des emplois 'Cadres' (1)	19
Avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle	20
Annexe de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle	20
II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation	20
III. - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation	20
IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises	21
V. - Durée et conditions d'application de l'accord	21
Avenant n° 27 du 28 avril 1986 relatif à la négociation sur les salaires réels	21
Négociation sur les salaires	21
Avenant n° 37 du 19 septembre 1994 relatif à la formation professionnelle	22
Adhésion au FORCO	22
Champ d'application	22
Organismes collecteurs	22
Engagement de la négociation	22
Création d'une CPNE	22
Durée de l'accord	22
Application	22
Avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle	22
I. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	23
II. - Politique conventionnelle en matière d'apprentissage et d'alternance	24
II.1. - Apprentissage	24
Maître d'apprentissage	24
II.2. - Alternance	24
Durée et conditions d'application de l'accord	24
Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	24
Point 1 - Réduction du temps de travail	24
Point 2 - Dispositions relatives au travail à temps partiel (1)	25
Point 3 - Modulation possible du temps de travail pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins, dans les entreprises où l'horaire collectif est inférieur	25
Point 4 - Heures supplémentaires	26
Point 5 - Encadrement	27
Point 6 - Dispositions d'accompagnement	28
Point 7 - Garantie des salaires minimaux conventionnels	28
Point 8 - Dispositions générales (1)	28
Point 9 - Commission d'interprétation et de suivi	29
Point 10 - Publicité	29
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons à	

succursales de vente au détail d'habillement	29
Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social	29
Préambule	29
Accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle	31
Avenant n° 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle	38
Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires	38
Accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation	39
Préambule	39
I. - Missions de la commission paritaire nationale de validation	39
II. - Organisation de la commission	39
III. - Fonctionnement de la commission	40
IV. - Dispositions finales	40
V. - Publicité et extension	40
Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel	40
Préambule	40
Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles	42
I. - Préambule	42
II. - Grille de classification	43
III. - Dispositions finales	44
Annexe	44
Accord du 22 décembre 2016 relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO	44
Préambule	45
Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical	45
Préambule	45
Partie 1 Dérogation au repos dominical	45
Partie 2 Dispositions finales	47
Annexes	47
Accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation	48
Préambule	48
Accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai	51
Préambule	51
Accord du 28 mars 2019 relatif à la à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP)	52
Accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap	53
Préambule	53
Partie 1 Actions engagées au niveau de la branche	53
Partie 2 Actions engagées au niveau des entreprises	53
Partie 3 Dispositions finales et suivi	54
Annexe	55
Textes Salaires	55
Avenant n° 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires	55
Salaires au 1er juillet 1996	55
Avenant n° 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires	56
Salaires au 1er juin 2000	56
Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté	57
Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011	58
Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012	59
Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016	59
Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017	60
Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019	60
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)	61
Préambule	61
Champ d'application	61
Réduction de la durée du travail	61
Congés payés	61
Réduction de la durée hebdomadaire de travail	62
Contrats à temps partiel	62
Compensation	63
Personnel d'encadrement	63
Equivalences	64
Récupération des jours fériés	65
Organisation de la durée légale du travail	65
Repos hebdomadaire	65
Modulation	65
Horaires flexibles	66
Heures supplémentaires	66
Contingent d'heures supplémentaires	66
Bilan et programmation	67
Bilan	67
Programmation	67
Politique d'emploi	67
Propositions diverses	67
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	68
Préambule	68
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord	70
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	70
Textes Attachés	72
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	72

.....	72
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	72
Annexe	74
Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	79
<i>Préambule</i>	79
<i>Annexe</i>	82
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant Pro A certifications éligibles (9 décembre 2019)</i>	<i>NV-1</i>
<i>Accord reconversion ou promotion par alternance (Pro A) (9 décembre 2019)</i>	<i>NV-1</i>
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.
Organisations de salariés	Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Syndicat national des cadres du commerce et de la distribution CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; Fédération nationale des cadres du commerce CGC.
Organisations adhérentes	Fédération générale services-livre CFDT, par lettre du 7 août 1980 ; Fédération des commerces et des services UNSA, par lettre du 6 décembre 2004 (BO n° 2005-23).

Clauses générales

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par additif du 21-1-1988, étendu par arrêté du 4-3-1988 (JO du 29-3-1988)

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre employeurs et salariés des maisons de vente et sièges des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles textiles, rubriques 64-11 et 64-14 de la nomenclature des activités et produits du 9 novembre 1973 (à l'exclusion des entreprises de commerce de détail des tapis et moquettes).

Par entreprise à succursales de vente au détail d'habillement, il convient d'entendre l'entreprise ou le groupe d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploite, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins 5 fonds de commerce de vente au détail d'habillement et d'articles textiles situés dans des lieux divers.

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par additif du 5-6-1996 (BO n° 96-26)

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Les entreprises visées sont celles qui sont spécialisées dans la vente au détail d'articles d'habillement et d'articles textiles relevant des rubriques 52-4 A, commerce de détail de textiles, 52-4 C, commerce de détail d'habillement, et ex-52-4 J, commerce de détail de rideaux, de voilages et d'articles ménagers divers en matières textiles, de la nomenclature d'activités française établie par le décret du 2 octobre 1992.

Par entreprise à succursales de vente au détail d'habillement, il convient d'entendre l'entreprise ou le groupe d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploite, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins cinq fonds de commerce de vente au détail d'habillement et d'articles textiles situés dans des lieux divers.

Durée

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 17 du 17-2-1983, étendu par arrêté du 28-4-1983 (JO du 5-6-1983)

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à dater du 1er juillet 1972 et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

La dénonciation ne peut se faire qu'avec 1 an de préavis à compter de la date d'échéance normale.

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations syndicales signataires 3 mois au moins avant la date d'échéance annuelle.

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

Les pourparlers commenceront 3 mois 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 substituée à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires et aux primes d'ancienneté qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

Celles-ci conviennent de se rencontrer à ce sujet au moins une fois par an.

Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention, ses annexes et ses avenants sont applicables à l'exclusion de tout autre et ils se substituent, le cas échéant, aux conventions collectives régionales, départementales ou locales qui réglaient auparavant la situation des salariés visés à l'article 1er. Cependant, la présente convention et ses avenants ne peuvent être l'occasion d'une réduction des avantages personnels acquis individuellement ou collectivement ou par le fait des usages.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certains établissements, à la suite d'usages et d'accords. Toutefois, c'est la clause la plus favorable qui devra, seule, s'appliquer.

Droit syndical

Article 4

En vigueur étendu

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, employeurs et salariés reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail.

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'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif du congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Activité syndicale hors de l'entreprise

Article 5

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans les conditions prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes professionnels ou officiels obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de l'organisme ou de l'organisation et après préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence non rémunérée pour assister aux réunions où leur présence est nécessaire.

Les salariés appelés à participer aux congrès statutaires des organisations syndicales représentatives bénéficieront - sur justificatif - de 3 jours payés par an dans la limite d'une personne par entreprise et par organisation syndicale représentative.

Un salarié ayant une ancienneté supérieure à 1 an appelé à occuper une fonction syndicale au sein de son organisation syndicale en dehors de l'entreprise jouira d'une suspension de son contrat de travail et bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans une emploi similaire si la durée de rupture du contrat de travail est supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans et à condition qu'il en fasse la demande par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 2 mois avant la date souhaitée pour son retour.

En cas de réembauchage, les avantages d'ancienneté acquis avant le départ seront conservés.

L'application de cette clause est limitée à 1 salarié par an et par organisation syndicale ouvrière.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire de la profession ou dans toute autre commission décidée par les signataires de la présente convention dans le cadre de cette dernière, ou pour assister aux réunions de commissions de conciliation, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Les absences découlant des paragraphes ci-dessus ne sauraient être imputées sur les congés payés.

Frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires

Article 5-Bis

En vigueur étendu

1° Les organisations patronales représentatives de la convention collective s'engagent à rembourser à chaque salarié accompagnant les représentants syndicaux permanents aux réunions paritaires ses frais de déplacement *s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975)* (1), dans les conditions ci-après :

a) Déplacement en train en classe économique, ou par avion en classe économique pour les trajets dépassant 3 h 30 de train du domicile au lieu de réunion.

b) Frais de repas sur une base forfaitaire de 6 fois le minimum garanti .

c) Frais d'hébergement (nuitée et éventuel petit déjeuner lié à l'hébergement) sur une base forfaitaire de 30 fois le minimum garanti.

Les frais de restauration et de déplacement des salariés travaillant en Île-de-France sont pris en charge dans les mêmes conditions dès lors qu'ils sont supérieurs aux dépenses professionnelles habituelles de même nature.

2° Les frais sont remboursés dans un délai maximum de 30 jours suivant la date à laquelle les justificatifs originaux ont été présentés. Les justificatifs doivent être détaillés.

3° Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages accordés par ailleurs et ayant le même objet.

4° Les dispositions du présent article s'appliquent également aux membres de la CPPNI issus d'entreprises de moins de 50 salariés.

(2)

(1) Les termes « s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975) » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail. (Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(2) Défini à l'article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti intervient notamment pour l'évaluation des avantages en nature. Il est déterminé en fonction de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation.

Section syndicale

Article 6

En vigueur étendu

Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de l'article 1er du livre III du code du travail et dans les conditions prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

Activité de la section syndicale dans l'établissement

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25-2-1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9-10-1980)

La section syndicale assure la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement mais en dehors des temps de travail.

La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise est libre aux heures d'entrée et de sortie du travail.

L'affichage syndical est autorisé. Des panneaux d'affichage distincts de ceux des délégués du personnel ou du comité d'entreprise ou d'établissement seront spécialement réservés aux communications des organisations syndicales.

Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement ou son représentant.

Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à l'employeur ou à son représentant.

Dans les établissements occupant plus de 200 salariés, la section syndicale utilise un local aménagé à l'usage commun des sections syndicales et mis à leur disposition par l'entreprise.

Dans les établissements de moins de 250 salariés, ce local peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise (1).

La section syndicale peut réunir ses adhérents 1 fois par mois, dans l'enceinte de l'établissement en dehors de l'horaire et des lieux de travail, suivant les modalités à fixer avec le chef d'établissement ou son représentant.

(1) Alinéa étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 6 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

Exercice du mandat syndical

Article 8

En vigueur étendu

Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical devra prévenir au préalable son chef hiérarchique des périodes d'utilisation matérielle du crédit de temps libre qui lui est alloué.

Nombre de délégués syndicaux

Article 9

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale formant une section syndicale est représentée par un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le nombre des délégués syndicaux est fonction de l'effectif du personnel, soit :

- 1 pour un effectif d'établissement de 50 à 1 000 salariés ;
- 2 pour un effectif d'établissement de 1 001 à 3 000 salariés ;
- 3 pour un effectif d'établissement de 3 001 à 6 000 salariés ;
- 4 pour un effectif d'établissement de plus de 6 000 salariés.

Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée uniquement d'établissements distincts de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un quelconque des établissements.

Cumul des mandats

Article 10

En vigueur étendu

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué syndical et celles de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou d'établissement et de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Délégués du personnel

Article 11 (1)

En vigueur étendu

La mission des délégués du personnel consiste à présenter les réclamations individuelles ou collectives du personnel, qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, à l'hygiène et à la sécurité. Leurs attributions sont déterminées par la législation en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 2 de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

Comité d'établissement. - Comité central d'entreprise

Article 12

En vigueur étendu

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'établissement dont la constitution est régie par les lois et règlements en vigueur. S'il y a plusieurs comités d'établissement, un comité central d'entreprise sera constitué des délégations des comités d'établissement dans le cadre des textes légaux en vigueur.

Compétence du comité

Article 13

En vigueur étendu

Le comité central d'entreprise et le comité d'établissement exercent, dans les conditions légales, les attributions d'ordre social, professionnel et économique prévues par la loi dans les limites des pouvoirs exercés respectivement par le chef d'entreprise ou le chef d'établissement. Le chef d'entreprise donnera toutes informations nécessaires au chef d'établissement permettant un fonctionnement normal du comité d'établissement.

Réunion du comité. - Ordre du jour - Décisions. - Procès-verbal

Article 14

En vigueur étendu

Le comité d'établissement se réunit au moins 1 fois par mois, sur convocation du chef d'établissement ou de son représentant.

Il peut, en outre, exceptionnellement, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins 1 fois tous les 6 mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, exceptionnellement, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise ou d'établissement et le secrétaire, et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. Les résolutions sont prises à la majorité des voix.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire et communiquées au chef d'entreprise ou d'établissement et aux membres du comité.

Attributions d'ordre social

Article 15

En vigueur étendu

Le comité coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi, de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le règlement intérieur est rédigé, ou éventuellement modifié, par l'employeur, qui doit recueillir l'avis du comité (ou à défaut des délégués du personnel), avis qui sera transmis avec le projet de règlement à l'inspecteur du travail.

Le comité est également consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires à l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet.

Le comité assure ou contrôle la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise ou l'établissement, au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par le décret du 2 novembre 1945.

Le financement par l'employeur des œuvres sociales gérées par le comité est obligatoire. Il fera l'objet au niveau de chaque établissement d'un accord particulier qui en déterminera le taux par rapport à la masse des salaires.

Le comité intervient dans la détermination de la période des congés payés.

Attributions d'ordre technique

Article 16

En vigueur étendu

Le comité est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels.

Ces problèmes de formation et de perfectionnement professionnels feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

Le comité étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il aura retenues.

Attributions d'ordre économique

Article 17

En vigueur étendu

Application de la loi du 18-6-1966

Le comité est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ou de l'établissement, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de

travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

Le chef d'entreprise ou d'établissement rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité.

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins 1 fois par an, le chef d'entreprise ou son représentant présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, ainsi que ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité d'entreprise un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle au cours de l'exercice par rapport à l'exercice précédent.

Dispositions propres aux sociétés anonymes

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et les rapports des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles, qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable choisi parmi les experts comptables inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

L'expert-comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

Deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un, à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre, à la catégorie des employés et ouvriers assisteront, avec voix consultative, à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Les comités d'entreprise sont habilités pour donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.

Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux

Article 18

En vigueur étendu

- a) Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emplois figurant en annexe I ;
- b) Les salaires mensuels minimaux de ce personnel font l'objet de l'annexe II ;
- c) Les signataires s'engagent à respecter le principe « à travail égal salaire égal » pour les jeunes travailleurs et les femmes.

Jeunes salariés

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 12 du 2-5-1977, étendu par arrêté du 18-10-1977 (JO du 1-11-1977)

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par le livre II du code du travail, modifié par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.

Il est précisé que :

1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.
2. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de 4,5 heures.
3. Tout travail entre 22 heures et 6 heures est interdit.
4. La durée maximale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

A l'exception des apprentis sous contrat, le salaire réel des employés de moins de 18 ans ne peut être inférieur au salaire minimal de leur catégorie.

Il n'y a pas d'abattements d'âge.

Mensualisation du personnel ouvrier

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 8 du 11-6-1976, étendu par arrêté du 25-7-1978 (JO du 9 août 1978)

Sera considéré comme personnel mensuel, c'est-à-dire payé au mois, le personnel ouvrier autre que celui de fabrication et de mesure, à savoir celui de la retouche et des services généraux et d'entretien, employé de façon permanente à un poste fixe dans l'entreprise et à l'intérieur même de celle-ci.

Les dispositions de la présente convention collective lui seront applicables, ainsi qu'aux retoucheurs à domicile, salariés de l'entreprise.

Apprentissage

Article 21

En vigueur étendu

Il faut entendre par « apprenti » celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit au 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 Ier 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 pris pour son application.

Un avenant à la présente convention fixera les modalités précises du régime de l'apprentissage dans la profession.

Embauchage

Article 22

En vigueur étendu

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux services de la main-d'oeuvre. Ils se réservent la possibilité de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

Communication du texte de la convention au personnel

Article 23

En vigueur étendu

Lors de l'embauchage, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants à la personne recrutée.

Cette obligation est réputée satisfaite par l'affichage de la convention dans les locaux d'embauchage. Un exemplaire reste à la disposition du personnel. Un exemplaire est remis à chaque délégué du personnel sur sa demande dans les entreprises qui occupent plus de 10 salariés.

Visites médicales

Article 24

En vigueur étendu

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu, dans le cadre de la médecine du travail, à une visite médicale obligatoire, comprenant un examen radioscopique, au cours de la période d'essai.

Pièces à produire à l'embauchage

Article 25

En vigueur étendu

En vue de l'embauchage, le salarié doit produire :

- son état civil ;
- s'il est étranger, les documents nécessaires eu égard à sa nationalité ;
- son dernier certificat de travail, justifiant qu'il est libre de tout contrat antérieur ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé, pensionné ou handicapé physique ;
- ses cartes d'assurances sociales et d'allocations familiales s'il est assujéti aux premières et allocataire des deuxièmes ;
- pour les moins de 18 ans, l'autorisation de la personne exerçant la puissance parentale et une lettre autorisant le mineur à recevoir sa paie ;
- si l'employeur le demande, un extrait de son casier judiciaire de moins de 1 mois.

Période d'essai des employés

Article 26

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai des employés est de 2 mois.

Elle n'est pas renouvelable.

Notification de modification de fonction

Article 27

En vigueur étendu

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant une modification de salaire ou de classification, la notification sera faite par écrit et, en tout cas, sera justifiée par les mentions portées sur le bulletin de salaire.

Modification de situation personnelle

Article 28

En vigueur étendu

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

- en faire la déclaration à l'employeur ;
- produire toutes les pièces relatives à sa nouvelle situation.

Affectations temporaires

Article 29

En vigueur étendu

Les affectations temporaires sont destinées à pourvoir au remplacement des absences autres que celles de courte durée résultant de la vie courante de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maladies de courte durée).

Pour ces affectations temporaires, il est fait appel uniquement au personnel volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en termes d'exécution du contrat de travail, de formation ou d'avancement.

L'affectation temporaire d'une personne sur un emploi de catégorie supérieure au poste qu'elle occupe ordinairement n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne peut servir à pallier de façon pérenne des insuffisances d'effectifs.

Les affectations temporaires concernent essentiellement :

- la longue maladie ;
- le congé de maternité ou d'adoption ;
- le congé parental ;
- le congé parental d'éducation ;
- le congé de soutien familial ;
- la formation de longue durée ;
- la vacance (ou carence) de poste dans l'attente d'un recrutement ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé sabbatique.

Ces affectations temporaires entraînent, à compter du premier jour de ladite affectation et pour sa stricte durée, un complément de rémunération.

Ce complément de salaire doit être au moins égal à la différence entre le salaire fixe du salarié et la rémunération minimum en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, conventionnelle du poste considéré.

Les règles de rémunération variable liées à ce poste sont appliquées et les primes variables correspondantes versées.

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires doivent permettre au salarié concerné d'accéder au niveau de classification supérieur. L'affectation devient pérenne en cas de vacance définitive du poste.

Femmes en état de grossesse

Article 30

En vigueur étendu

Il ne peut être procédé au licenciement des femmes en état de grossesse médicalement constaté et dûment notifié que conformément à l'article 29 du livre Ier du code du travail et des textes ultérieurs s'y rapportant.

En cas de mutation d'emploi, les employées en état de grossesse conservent le bénéfice de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur mutation.

Prime d'ancienneté

Article 31

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Maintien de l'ancienneté

Article 32

En vigueur étendu

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

Lorsque, à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiale), un employé est muté d'un établissement à un autre, soit sur sa demande en accord avec l'employeur, soit avec son accord sur la demande de l'employeur, il continue de bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi.

Décompte de l'ancienneté

Article 33

En vigueur étendu

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou le groupe (société mère et filiales) quel que soit l'emploi de début.

Après un départ du salarié ayant entraîné une rupture de contrat, l'ancienneté est comptée à partir de la date de réembauchage éventuel.

Durée du travail

Article 34

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 8 du 11-6-1976, étendu par arrêté du 25-7-1978 (JO du 9 août 1978)

La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures pour l'ensemble du personnel sans recours au régime des équivalences prévues par le décret du 31 décembre 1938 pour le personnel de vente.

Les modes de répartition de l'horaire hebdomadaire sont fixés par le décret n° 52-628 du 30 mai 1952, modifié par le décret n° 53-1039 du 24 octobre 1953 et en dernier lieu par le décret n° 56-996 du 3 octobre 1956.

Conformément à ce dernier texte, une répartition égale sur 6 jours ouvrables de la durée de présence est permise pendant 14 semaines par an, après information de l'inspection du travail, à condition que les heures de travail accomplies exceptionnellement pendant la journée ou la demi-journée habituellement chômée donnent lieu soit à un repos compensateur pris en dehors des semaines de dérogation, soit à une majoration de salaire de 25 % à laquelle s'ajoute éventuellement la majoration pour heures supplémentaires.

Rupture du contrat de travail. - Délai-congé

Article 38

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 12 du 2-5-1977, étendu par arrêté du 18-10-1977 (JO du 1-11-1977)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Temps libre en vue d'un réembauchage

Article 39

En vigueur étendu

Pendant la période du délai-congé réciproque, c'est-à-dire de 15 jours ou de 1 mois au maximum prévu à l'alinéa 1 de l'article 38 et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures. Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et 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.

L'employé licencié qui, au cours de la période du 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.

Licenciement collectif

Article 40

En vigueur étendu

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager soit un ralentissement d'activité, soit une restructuration de l'entreprise, la direction consultera en temps utile, dans les délais prévus par l'accord national de l'emploi, le comité d'entreprise ou d'établissement sur les mesures qu'elle compte prendre. Le comité émettra un avis sur l'opération projetée et ses modalités. Cet avis sera transmis à l'appui de la demande administrative de licenciement qui doit être présentée à l'inspection du travail.

S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois des charges de famille, de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Priorité de réembauchage après licenciement pour cause économique

Article 41

En vigueur étendu

L'employé licencié pour suppression d'emploi ou diminution d'activité de l'entreprise aura, s'il en fait la demande dans le mois suivant le départ effectif de l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception, une priorité de réembauchage pendant une période de :

- a) 6 mois pour les salariés ayant moins de 1 an de présence ;
- b) 1 an pour les salariés ayant plus de 1 an de présence.

Pour bénéficier de cette disposition, les salariés devront répondre dans un délai de 6 jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur être faite.

Le personnel licencié pour cause de licenciement collectif bénéficiera pendant 1 an d'une priorité d'embauche pour le même emploi ou un emploi similaire. Pour bénéficier de cette disposition, les intéressés devront faire une demande de réembauchage par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de 2 mois qui suivra leur départ effectif de l'entreprise et répondre dans un délai de 6 jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur être faite.

Indemnité de licenciement

Article 42

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25-2-1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9-10-1980)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Logement de fonction

Article 43

En vigueur étendu

Dans le cas où l'employé est logé par l'entreprise, il est entendu que si le contrat est rompu par l'une ou l'autre des parties, le logement sera libéré dans les conditions prévues par écrit par celles-ci lors de l'entrée dans les lieux.

Allocation de fin de carrière

Article 44

En vigueur étendu

Une fois atteint l'âge normal de départ en retraite (65 ans ou 60 ans en cas d'incapacité), le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans que cette résiliation puisse être considérée comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Au moment de son départ - que celui-ci ait lieu à son initiative ou du fait de l'employeur -, le salarié percevra une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement qui serait allouée à un salarié de moins de 65 ans comptant la même ancienneté.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si l'initiative de la mise à la retraite est le fait de l'employeur.

Congés payés

Article 45

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25-2-1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9-10-1980)

Le régime des congés payés, établi par les articles 54 f et suivants du livre II du code du travail modifié par la loi du 16 mai 1969, est précisé par les dispositions suivantes :

- a) L'employé ayant moins de 1 an de présence bénéficiera de deux jours ouvrables de congé payé par mois de présence dans l'entreprise ;
- b) L'employé qui a 1 an de présence bénéficiera d'un congé annuel égal à 24 jours ouvrables. En ce qui concerne les jeunes employés de moins de 18 ans et les jeunes mères de famille, le congé accordé est celui fixé par les dispositions légales en vigueur ;
- c) La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre ; par voie d'accord réciproque, le personnel pourra avoir tout ou partie de son congé payé pendant une autre période de l'année ;
- d) Sous réserve d'un accord réciproque, le congé peut être fractionné. Lorsque la fraction, prise en dehors de la période normale, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 6 jours ouvrables, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables supplémentaires ; il ne bénéficie que de 1 jour supplémentaire lorsque la fraction comprend de 3 à 5 jours de congé ;
- e) La liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chaque établissement au plus tard le 31 mars ;
- f) Les époux travaillant dans le même établissement prennent leurs congés simultanément ;
- g) Le personnel dont les enfants fréquentent un établissement scolaire ou qui sont en cours d'apprentissage bénéficiera, dans toute la mesure du possible, de ses congés pendant la période des vacances scolaires ;
- h) Le rappel d'un employé en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. L'employé rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel lui seront intégralement remboursés par l'employeur ;
- i) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, dans la limite de la période d'indemnisation prévue dans la présente convention à l'article 48, les permissions exceptionnelles de courte durée accordée au cours de l'année, les congés éducation (loi du 3 juillet 1957) ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels ;
- j) L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions de l'article 54 j du livre II du code du travail modifié, soit 1/12 des rémunérations totales perçues pendant la période de référence du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, soit le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait effectivement travaillé, selon le mode de calcul qui lui est le plus favorable ;
- k) L'employé travaillant en permanence dans les sous-sols, tels que définis à l'article 5 du décret du 10 juillet 1913 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, bénéficiera de 1 jour ouvrable supplémentaire de congés payés par fraction de 6 mois passés dans les sous-sols ;
- l) Congés d'ancienneté : le personnel bénéficie de congés supplémentaires annuels qui ne peuvent être accolés aux congés annuels légaux (sauf accord des deux parties) dans les conditions suivantes :
 - 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 2 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 3 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le droit à ces jours de congé supplémentaires est acquis à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Le ou les jours de congé supplémentaires ne peuvent être pris qu'une fois par année de date à date suivant l'ouverture de ce droit.

Les jours de congé supplémentaires pour ancienneté ne doivent pas être pris en compte dans le calcul défini au paragraphe d ci-dessus relatif au fractionnement des congés.

Congés exceptionnels

Article 46

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25-2-1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9-10-1980)

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

- mariage du salarié (après 6 mois de présence dans l'entreprise) : 5 jours normalement travaillés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours normalement travaillés ;
- mariage d'un petit-enfant, d'une sœur ou d'un frère : 1 jour normalement travaillé ;
- mariage du père ou de la mère : 1 jour normalement travaillé ;
- communion ou confirmation d'un enfant ou d'un petit-enfant : un jour normalement travaillé ;
- décès du conjoint : 4 jours normalement travaillés ;
- décès d'un enfant : 3 jours normalement travaillés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours normalement travaillés ;

- décès d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents : 1 jour normalement travaillé ;
- lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du lieu de la résidence, il sera accordé 1 jour de congé supplémentaire ;
- déménagement du salarié : 1 jour normalement travaillé.

Les congés exceptionnels ci-dessus énumérés seront pris au moment même des événements ; ils ne peuvent se cumuler avec les congés payés.

Obligations militaires

Article 47

En vigueur étendu

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

Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées ne sont pas déduites du congé annuel. Les périodes d'orientation prémilitaire ne donneront pas lieu à retenue de salaire, dans la limite de 3 jours, sur justification émanant de l'autorité militaire.

Maladie

Article 48

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25-2-1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9-10-1980)

Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladie dûment justifiée et notifiée par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

L'employeur aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite par un médecin de la sécurité sociale (1).

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite à ces derniers par lettre recommandée avec avis de réception au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage.

A partir du 4e jour d'absence due aux causes visées par le présent article, les employés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent :

- après 1 an de présence : 1 mois à 100 % ;
- après 3 ans de présence : 1 mois à 100 % ; 1 mois à 75 % ;
- après 5 ans de présence : 2 mois à 100 % ;
- après 8 ans de présence : 2,5 mois à 100 % ;
- après 13 ans de présence : 3 mois à 100 % ;
- après 18 ans de présence : 3,5 mois à 100 % ;
- après 23 ans de présence : 4 mois à 100 % ;
- après 28 ans de présence : 5 mois à 100 % ,

sans que, cependant, le total des indemnités (indemnités d'assurances sociales, de mutuelle ou de régime de prévoyance) que percevra ainsi l'employé malade puisse excéder ni le salaire mensuel moyen perçu par lui pendant les 12 mois précédant la maladie ni le salaire plafond de la sécurité sociale.

Les indemnités susvisées ne peuvent être versées pendant plus de 1 ou 5 mois suivant le cas, au cours d'une même année à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

Pendant les 3 premiers mois de leur maladie, et après 2 ans de présence, les employés malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues aux articles 38 et 42 de la présente convention seront applicables.

(1) Alinéa étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions du décret n° 68-401 du 30 avril 1968 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

Accidents du travail

Article 49

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 48 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an requise pour le paiement de l'indemnisation en cas de maladie ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités seront versées au salarié à partir du 2e jour de l'arrêt de travail.

Priorité de réembauchage à la suite de licenciement pour maladie ou accident du travail

Article 50

En vigueur étendu

Le personnel licencié pour cause d'absence due à la maladie ou à un accident du travail aura, s'il en fait la demande dans le mois suivant la date du constat médical de la guérison par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur, une priorité de réembauchage pendant une période de :

- 6 mois pour les salariés ayant moins de 1 an de présence ;
- 1 an pour les salariés ayant plus de 1 an de présence.

Pour bénéficier de cette disposition, les salariés devront répondre dans un délai de 6 jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur avoir été faite.

Maternité

Article 51

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25-2-1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9-10-1980)

Un congé prénatal et postnatal de 16 à 22 semaines consécutives sera accordé aux salariées de l'entreprise 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'intéressée à suspendre son travail 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et à prolonger son arrêt de travail 14 semaines après l'accouchement, soit 22 semaines au total.

A partir du 4e mois de grossesse, toute salariée bénéficiera, sans perte de salaire, de 1/2 heure de réduction d'horaire répartie à son choix et en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à son horaire de travail normal sur la base de 8 heures par jour.

Avant l'expiration de l'un ou l'autre des délais précisés au 3e alinéa ci-dessus, les salariées pourront, sur leur demande faite par lettre recommandée avec avis de réception, obtenir, pour élever leur enfant, une mise en disponibilité d'une durée de 2 ans au maximum dans les conditions définies au tableau ci-après.

A l'expiration de ce congé maximal de 2 ans, et à condition de prévenir l'employeur dans les conditions ci-dessus de leur intention de reprendre le travail,

elles seront réintégrées dans un emploi de même catégorie garantissant leur salaire antérieur dans les conditions du tableau ci-dessous :

Durée de la mise en disponibilité	Date à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception	
	De la prolongation	De la reprise
1 an	1 mois avant	1 mois avant
15 mois	2 mois avant	2 mois avant
18 mois	2 mois avant	2 mois avant
21 mois	2 mois avant	2 mois avant
24 mois	2 mois avant	2 mois avant

Ces périodes trimestrielles ne sont fractionnables ni pour une reprise ni pour une prolongation (1).

Il pourra être accordé aux salariées, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, 6 jours ouvrables de congé non payés par année civile pour soigner un enfant malade et à charge.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse médicalement constaté et dûment notifié sauf dans les cas prévus par l'article L. 122-25-2 du livre 1er du code du travail.

Le congé de maternité n'entre pas en ligne de compte pour le droit aux congés normaux de maladie, il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

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

En cas de maternité, les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire pendant la totalité de leur congé de maternité.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du code du travail (arrêté du 25 juillet 1978, art. 1er).

Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité

Article 52

En vigueur étendu

La base de calcul de ces indemnités résultera de la moyenne mensuelle de l'ensemble des rémunérations perçues pendant les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, soumises à cotisations de sécurité sociale.

Absence pour cas fortuit ou de force majeure

Article 53

En vigueur étendu

Les absences dues à un cas fortuit ou à la force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail du fait du salarié, à condition que l'employeur en soit informé dans les plus brefs délais possibles.

Dossiers du personnel

Article 54

En vigueur étendu

Aucun rapport concernant le personnel ne pourra figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé.

Il pourra obtenir toutes précisions concernant cette note, cela en présence du délégué de son choix et y porter éventuellement ses observations.

Tenue de travail

Article 55

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise, les conditions concernant la tenue du personnel en contact avec la clientèle seront fixées par le règlement intérieur.

Dans le cas où une tenue particulière serait imposée, celle-ci sera fournie et entretenue par l'employeur, dont elle reste la propriété. Il est conseillé d'éviter l'emploi des tenues en matières les plus inflammables.

Réembauchage

Article 56

En vigueur étendu

Au cas où les diverses priorités de réembauchage reconnues dans la présente convention pour maladie, accident du travail, obligations militaires et causes économiques viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

L'employé réembauché du fait des priorités de réembauchage et qui n'était pas parti de son fait conservera les avantages d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Toutefois, s'il avait touché une indemnité de congédiement, la nouvelle indemnité ne serait éventuellement calculée que sous déduction des sommes déjà perçues à ce titre.

Personnel sous contrat à durée déterminée

Article 57

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25-2-1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9-10-1980)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Hygiène et sécurité

Article 59

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25-2-1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9-10-1980)

Une commission d'hygiène et de sécurité sera mise en place dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel seront chargés de veiller à l'hygiène et à la sécurité, conformément aux dispositions légales.

Le personnel travaillant à des postes comportant des risques de maladie professionnelle sera l'objet d'une surveillance médicale adaptée à chaque cas et l'employeur prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité.

Les dispositions légales d'interdiction d'emploi aux étalages extérieurs des enfants de moins de 18 ans et des femmes sont étendues à tous les salariés lorsque la température est inférieure à 0 °C.

Toutes dispositions seront prises pour que la sonorisation des magasins (musique d'ambiance, annonce publicitaire) ne soit pas permanente et pour que le niveau du bruit ne soit pas excessif, conformément à la recommandation du 11 novembre 1973 de la sécurité sociale (service prévention).

Date d'application

Article 60

En vigueur étendu

Tous les délais prévus à la présente convention s'entendent de date à date.

Commission paritaire de conciliation

Article 61

En vigueur étendu

Les différends collectifs relatifs à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise ou de l'établissement intéressé seront déférés à une commission paritaire nationale composée d'au moins 3 représentants des organisations syndicales de salariés et 3 représentants de l'organisation patronale signataires, qui se réunira dans un délai maximum de 15 jours, dans les conditions d'application de la loi du 11 février 1950 modifiée. Le secrétariat de la commission sera assuré par l'organisation syndicale patronale.

Cas non prévus à la présente convention

Article 62

En vigueur étendu

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants particuliers.

Dépôt

Article 63

En vigueur étendu

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

Adhésion postérieure

Article 64

En vigueur étendu

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

Extension

Article 65

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander, conformément à l'article 31 j modifié du livre 1er du code du travail, l'extension de la présente convention et de ses annexes et avenants.

Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972

Classification 'Employés'

En vigueur étendu

Catégorie A :

Employé aux écritures (1er échelon). - Sans formation particulière, chargé d'exécuter des travaux élémentaires de transcription ne nécessitant pratiquement pas de mise au courant préalable ; ayant moins de 1 an de pratique professionnelle.

Aide-archiviste. - Chargé de classer suivant instruction les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement.

Garçon de bureau, coursier. - Accueille les visiteurs, les annonce éventuellement dans les différents services, transmet les documents d'un service intérieur à l'autre, effectue les courses à l'extérieur dans l'agglomération urbaine, les frais de transport étant payés ou indemnisés par l'entreprise.

Dactylo débutante. - Sans aucun diplôme professionnel de dactylographie s'initie à la pratique depuis moins de 1 an.

Manutentionnaire. - Fait essentiellement des travaux manuels de manutention courante.

Personnel de nettoyage. - Assure le nettoyage et la propreté des locaux.

Gardien, veilleur de nuit. - Assure la garde des locaux en effectuant des rondes méthodiques ; rend compte des incidents constatés.

Employé de services généraux. - Est affecté notamment au fonctionnement des duplicateurs et des machines à photocopier.

Hôtesse d'accueil. - Connaît l'emplacement des rayons et services du magasin, est chargée d'accueillir et d'orienter tout visiteur.

Empaqueteur. - Est chargé de procéder à l'emballage de la marchandise destinée à la clientèle.

Garçon de magasin. - Assure les courses à l'intérieur ou à l'extérieur du magasin, peut également être chargé en tout ou partie d'assurer la propreté et les petits travaux divers du magasin.

Liftier. - Est affecté au fonctionnement de l'ascenseur ou du monte-charge.

Catégorie B :

Employé aux écritures (2e échelon). - Ayant au moins 1 an de pratique professionnelle et possédant une connaissance suffisante des différents travaux administratifs simples du service auquel il appartient, les effectue ou est capable de les assimiler rapidement.

Dactylographe qualifiée. - Possède un diplôme de dactylographie ou a effectué au moins 1 année de pratique professionnelle. Possède une vitesse normale dans l'exécution, présente son travail de façon satisfaisante.

Sténodactylographe débutante. - Sans diplôme professionnel, se perfectionne dans la pratique de la sténographie et de la dactylographie en suivant éventuellement des cours en vue de l'acquisition du diplôme.

Employé de comptabilité. - Exécute dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable tous les travaux élémentaires de chiffrage ne nécessitant pas la connaissance du mécanisme comptable.

Chauffeur (1er échelon). - Conduit un véhicule automobile, inférieur à 3,5 tonnes, en général sur des courtes distances.

Cariste-tracteur. - Conduit un tracteur ou un chariot élévateur.

Manutentionnaire de force. - Manipule des caisses ou des marchandises lourdes (au moins 1 tonne par jour) avec ou sans transport.

Standardiste (1er échelon). - Reçoit et transmet les communications téléphoniques au moyen d'un standard comportant au plus 10 postes intérieurs.

Perforateur (1er échelon). - Ayant moins de 1 an de pratique professionnelle, est chargé de la perforation de cartes mécanographiques.

Aide-sélectionneur d'achat. - Possède une connaissance limitée de la marchandise et des fournisseurs ; est chargé de répertorier les renseignements concernant les articles et, sur les instructions d'un employé de qualification supérieure, recherche des renseignements parfaitement définis par une information préalable précise.

Réceptionnaire, expéditionnaire. - Est chargé de recevoir les colis livrés à l'établissement, d'en vérifier le bon état et la conformité, d'en enregistrer l'arrivée, d'en prévenir le service destinaire.

Assure l'expédition des colis à destination de l'extérieur, enregistre ces expéditions, assure la rédaction correcte des documents nécessaires au transport et la remise à l'organisme de transports approprié.

Aide-étalagiste. - N'a pas de qualification professionnelle et a moins de 1 année de pratique ; assiste un étalagiste qualifié dont il reçoit des instructions précises pour l'exécution de travaux simples.

Débiteur. - Décharge le vendeur des opérations accessoires à la vente, conduit les clients à la caisse, fait contrôler les fiches de débit avec les marchandises, fait effectuer les règlements par le client, empaquette la marchandise s'il y a lieu.

Vendeur débutant. - Ne possède pas de CAP et n'a pas une année de pratique professionnelle.

Étiqueteur. - Compose les étiquettes suivant les indications qui lui sont données et les joint à la marchandise avant qu'elle ne soit acheminée vers le rayon.

Caissier (1er échelon). - Reçoit les espèces, rend la monnaie, vérifie la régularité de sa caisse, mais ne tient pas de journaux comptables.

Aide-retoucheur. - N'a pas de qualification professionnelle, exécute des travaux extrêmement simples dans l'atelier de retouches de manière à permettre à un ou plusieurs retoucheurs qualifiés d'effectuer leur travail dans les meilleures conditions.

Catégorie C :

Employé spécialisé. - N'a pas une formation professionnelle particulière, mais a acquis une expérience suffisante lui donnant les compétences nécessaires à l'exécution de travaux administratifs qui exigent l'application de procédures simples mais précises, dont la pratique nécessite une mise au courant préalable.

Archiviste. - Assure la conservation et le classement des archives selon les instructions générales qu'il sait appliquer aux cas particuliers.

Codificateur. - Traduit en chiffres ou autres, suivant un code qui lui est communiqué, les textes portés sur les documents comptables de façon à permettre leur exploitation en informatique.

Sténodactylographe (1er échelon). - A au moins 1 an de pratique professionnelle ou possède un CAP de sténodactylographe. Est capable de sténographier sous une dictée à allure modérée, de se relire et de dactylographier avec une rapidité suffisante en présentant convenablement son travail.

Aide-comptable (1er échelon). - Possède le CAP de comptabilité ou un diplôme équivalent ou une expérience suffisante ; tient des livres suivant les directives du comptable à l'exclusion de toutes autres opérations comptables.

Dactylographe-facturière. - Capable de dactylographier des documents chiffrés sur machine à écrire ordinaire, contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, bordereaux ou avoirs.

Standardiste (2e échelon). - Reçoit et transmet les communications téléphoniques au moyen d'un standard comportant au moins 11 postes intérieurs.

Chauffeur (2e échelon). - Conduit un véhicule automobile de plus de 3,5 tonnes ou une voiture légère sur de longues distances.

Cariste magasinier. - Effectue le travail d'un manutentionnaire réserviste et conduit un tracteur ou un chariot élévateur.

Pompier incendie. - Chargé essentiellement de la sécurité incendie de l'établissement, provient d'un corps de sapeurs-pompiers d'une grande ville ou a plus de 2 ans de pratique professionnelle.

Perforateur (2e échelon). - Chargé de la perforation des cartes mécanographiques, est capable de 9 000 perforations à l'heure avec 2 % d'erreur et 5 % de gâche.

Aide-opérateur. - Assure les travaux sur machines annexes, telles que trieuse, interclasseuse traductrice, reproductrice, sous la responsabilité d'un opérateur.

Sélectionneur d'achat (1er échelon). - Capable de répertorier les données concernant les fournisseurs et les articles, et de rechercher, sur instructions d'un employé de qualification supérieure, des renseignements parfaitement définis par une information préalable et précise.

Étalagiste (1er échelon). - Ayant au moins 1 an de pratique professionnelle ou titulaire d'un CAP, est capable d'effectuer un étalage en plaçant la marchandise et les accessoires d'étalage suivant des directives précises.

Livreur-encaisseur. - Fait les livraisons avec ou sans véhicule et encaisse habituellement le prix facturé au client.

Vendeur (1er échelon). - Est titulaire d'un CAP de vendeur ou a au moins 1 an de pratique professionnelle.

Caissier (2e échelon). - Tient la caisse, tant en recettes qu'en dépenses, et comptabilise les mouvements sur des livres de ventilations.

Retoucheur débutant. - Ayant moins de 1 année de pratique professionnelle et, sans être titulaire d'un CAP, est capable de faire des retouches très simples.

Catégorie D :

Sténodactylographe (2e échelon). - Possède au moins 2 ans de pratique professionnelle et est capable de sténographier sous la dictée, à vitesse soutenue, de se relire à vitesse courante et de dactylographier rapidement en présentant avec soin son travail.

Aide-comptable (2e échelon). - Ayant au moins 2 ans de pratique professionnelle dans le poste d'aide-comptable 1er échelon.

Vérificateur de cartes perforées. - Vérifie au moyen d'une machine appropriée, sans erreur, 8 000 perforations à l'heure de cartes mécanographiques perforées.

Magasinier. - Dispose les marchandises dans les magasins de stockage et tient les fiches de stock en étant capable de les valoriser.

Vendeur (2e échelon). - Ayant au moins 3 ans de pratique professionnelle, ou titulaire d'un CAP de vendeur avec au moins 1 an de pratique professionnelle.

Retoucheur (1er échelon) (atelier ou domicile). - Titulaire d'un CAP, ayant au moins 1 an de pratique professionnelle en atelier ou à domicile, est capable d'effectuer de façon satisfaisante des retouches variées.

Catégorie E :

Employé qualifié (1er échelon). - Possède des connaissances pratiques particulières dans l'exécution des tâches dont il est chargé. A la responsabilité du choix des solutions ou procédures à appliquer dans le traitement des documents.

Sténodactylographe correspondancière. - Sténodactylographe confirmée capable de rédiger elle-même le courrier courant à partir de directives qui lui sont données.

Secrétaire (1er échelon). - Indépendamment de la prise ou de l'exécution de la correspondance, prépare les documents nécessaires à l'étude d'un dossier, assure le classement et le tri des notes concernant le service, renseigne les demandeurs, assure l'exécution de travaux simples, la transmission de certains ordres ou directives, la recherche de renseignements.

Comptable du service paie. - Rassemble les données nécessaires à l'établissement des salaires et calcule les différents éléments du bulletin de paie selon les critères propres à l'entreprise et d'après la réglementation en vigueur.

Mécanicien-chauffeur. - Chauffeur de véhicule automobile ayant une connaissance suffisante et confirmée de mécanique pour assurer l'entretien et les réglages courants.

Opérateur. - Effectue les tableaux de connexion, de réglage et de conduite de toutes les machines classiques ou, sous le contrôle d'un pupitre, assure la gestion des organes périphériques.

Sélectionneur d'achats (2e échelon). - Possède une expérience confirmée dans la profession et connaît suffisamment les produits pour procéder à la recherche de fournisseurs dans les normes désirées de prix, qualités ou autres.

Mécanographe-comptable. - Possède une connaissance des bases comptables suffisante en vue d'effectuer des ventilations de comptes et en tirer des positions de solde, au moyen d'une machine comptable.

Maquettiste (1er échelon). - Ayant moins de 1 an de pratique professionnelle, est capable d'effectuer, sous le contrôle d'un employé plus qualifié, des dessins ou maquettes, à une échelle déterminée, en portant les indications nécessaires à la réalisation.

Étalagiste (2e échelon). - Est capable d'exécuter un étalage en fonction d'indications données et d'interpréter éventuellement ces indications lors de l'exécution.

Retoucheur (2e échelon) (atelier ou domicile). - Après plusieurs années de pratique professionnelle, possède parfaitement la technique de sa profession et, travaillant en atelier ou à domicile, est capable d'exécuter toutes les retouches que peut demander un vêtement.

Catégorie F :

Employé qualifié (2e échelon). - A acquis par une longue pratique professionnelle une expérience approfondie. Il est un spécialiste dans un domaine limité mais précis dont il connaît toutes les possibilités, tant sur le plan de l'exécution que sur celui de l'interprétation et des conséquences.

Il peut, sous les ordres d'un agent d'encadrement dont il dépend, vérifier le travail de plusieurs employés.

Comptable (1er échelon). - Possédant le BEP ou ayant des connaissances équivalentes à la suite d'une pratique professionnelle suffisante, traduit en comptabilité les opérations commerciales ou financières, les compose, les ventile en vue d'établir des prix de revient, balances, statistiques, situations ; il justifie les soldes des comptes dont il est chargé.

Mécanicien-électricien d'entretien. - Capable d'effectuer la surveillance et les réparations courantes des équipements mobiliers et immobiliers dans les conditions de sécurité nécessaires et suivant les règles de l'art.

Pupitreux. - Contrôle le fonctionnement du pupitre d'un ensemble électronique à partir des fiches descriptives d'opération. Il possède une connaissance suffisante du système d'exploitation pour parer aux incidents courants.

Programmeur (1er échelon). - Ayant moins de 1 an de pratique professionnelle, a suivi avec succès un cours de programmation, établit les programmes simples à partir de cas préalablement étudiés par un analyste.

Maquettiste (2e échelon). - A au moins 1 an de pratique professionnelle, est capable d'exécuter des dessins ou maquettes à une échelle déterminée en portant les indications nécessaires à la réalisation.

Vendeur très qualifié. - Ayant acquis la connaissance approfondie de tous les articles en vente, est susceptible de présenter au client les arguments nécessaires afin de déterminer son achat de façon satisfaisante.

Catégorie G :

Secrétaire (2e échelon). - Répondant à la définition de la sténodactylographe 2e échelon et possédant une instruction générale au moins du niveau du BEPC, collabore particulièrement avec un chef de service administratif ou commercial, capable de rédiger en grande partie la correspondance d'après des directives générales, peut prendre à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par le chef avec qui elle collabore. Assure le classement des dossiers.

Comptable (2e échelon). - Titulaire d'un brevet professionnel de comptabilité, d'un diplôme équivalent ou d'une expérience professionnelle correspondante, fait preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et est capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Aide-acheteur (1er échelon). - Sous les directives d'un employé plus qualifié, effectue une première sélection parmi les articles possibles et rassemble les appréciations, commentaires et informations susceptibles d'orienter la décision de l'acheteur.

Vendeur technique. - Vendeur très qualifié, est spécialisé en permanence dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières en raison de leur destination ou de leurs conditions d'emploi.

Preneur de mesures. - Capable de prendre les mesures du client, pour la grande mesure ou pour la mesure industrielle, suivant le processus en vigueur dans l'entreprise, de transmettre la commande à la fabrication, d'assurer l'essayage et de déterminer les retouches simples qui peuvent être nécessaires.

Essayeur-retoucheur. - Employé de retouches très qualifié capable d'effectuer toutes les retouches ainsi que de procéder à l'essayage et de déterminer les retouches importantes qui pourraient être nécessaires.

Catégorie H :

Vendeur-preneur de mesures. - Capable de faire la vente des vêtements de grande mesure ou de mesure industrielle, d'orienter le client vers le tissu et le modèle qui lui conviennent, de prendre ses mesures suivant le processus en vigueur dans l'entreprise, de transmettre la commande à la fabrication, d'assurer l'essayage et de déterminer toutes les retouches qui peuvent être nécessaires.

Programmeur (2e échelon). - Ayant un diplôme de programmeur et au moins 1 an de pratique professionnelle ; établit n'importe quel programme à partir de cas préalablement étudiés par un analyste.

Aide-analyste. - Collabore avec l'analyste en vue de l'établissement d'un programme à partir d'un dossier d'étude fonctionnelle.

Aide-acheteur (2e échelon). - Sous la responsabilité et la direction d'un acheteur, effectue la sélection parmi les articles possibles, rend compte à l'acheteur et lui fournit les indications et informations nécessaires à la décision d'achat.

Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel maîtrise des maisons de vente et siège des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail d'habillement (rubrique 754 de la nomenclature des activités économiques, décret n° 59-534 du 9 avril 1959).

En conséquence, il modifie certains articles de la convention collective nationale signée à ce jour.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Sont visés par le présent avenant les membres du personnel qui bénéficient de la classification 'Maîtrise' figurant en annexe.

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui, recevant des directives précises du chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés de leur exécution de façon permanente et sous leur responsabilité. Ils distribuent et coordonnent le travail d'un ensemble d'employés ou ouvriers en assurant le rendement et la discipline dans le travail.

Sont assimilés aux agents de maîtrise par le présent avenant certains employés qualifiés dans un domaine technique, commercial ou administratif, même s'ils n'exercent pas de commandement lorsque leurs fonctions comportent effectivement des responsabilités dans l'exécution.

Toutes les clauses de la convention collective nationale, sauf dispositions contraires ci-après, faisant l'objet du présent avenant, sont applicables au personnel de maîtrise des entreprises susvisées.

Catégories d'emplois et salaires mensuels minima

(Modification de l'article 18 de la convention collective nationale)

Article 3

En vigueur étendu

Le personnel visé au présent avenant est réparti entre des catégories d'emplois définies en annexe I.

Les salaires mensuels minima de ce personnel font l'objet d'une annexe II au présent avenant.

Contrat de travail - Période d'essai
(Modification de l'article 26 de la convention collective nationale)

Article 4

En vigueur étendu

Le contrat de travail, obligatoirement rédigé par écrit, peut contenir des clauses différentes de celles insérées dans la convention collective nationale et le présent avenant, sous réserve que ces dispositions ne soient, en aucun cas, moins favorables.

Le contrat de travail, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions, être signé par les parties avec la mention 'Lu et approuvé' après un délai de réflexion maximum de 8 jours.

Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la position hiérarchique correspondant à sa catégorie d'emploi figurant dans la classification en annexe ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, et, notamment la possibilité de changement de lieu de travail ;
- la mention de la période d'essai visée au présent article.

La durée de la période d'essai des agents de maîtrise est de 2 mois, renouvelable 1 fois, soit au maximum de 4 mois.

La prolongation de la période d'essai doit obligatoirement faire l'objet d'une notification écrite.

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit en informer le salarié avant son départ et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui souhaite rompre sa période d'essai doit en informer son employeur et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Promotion - Perfectionnement

Promotion. - Perfectionnement

Article 5

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé ou maîtrise travaillant dans l'entreprise et qu'il estimera apte à occuper le poste.

Dans ce cas, la période d'adaptation sera de 2 mois. Toutefois, elle pourra, à la demande de l'une ou l'autre des parties, être prolongée pour une durée maximum de 2 mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, il bénéficiera au moins du salaire de la catégorie du nouvel emploi.

Si à la fin de la période d'adaptation il ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions, il sera réintégré dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment avec les avantages dont il bénéficiait antérieurement ; faute de quoi, l'employeur sera réputé être l'auteur de la rupture du contrat.

Les employeurs s'efforceront de faciliter à la maîtrise l'assistance aux cours de formation professionnelle, ainsi que la passation des examens.

Mutation définitive

Article 6

En vigueur étendu

Toute mutation définitive doit être notifiée par écrit et motivée ; la nouvelle classification de l'agent de maîtrise muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

Lorsque la mutation a pour objet un emploi de catégorie inférieure, l'agent de maîtrise dispose d'un délai de réflexion de 8 jours pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus, s'il y avait rupture de contrat, elle ne saurait être considérée comme étant du fait de l'intéressé.

En cas d'acceptation, à moins d'accord écrit de l'intéressé, la rémunération précédente sera maintenue à l'agent de maîtrise.

Si, à la demande de l'employeur, un agent de maîtrise est muté dans une autre entreprise, il lui sera garanti des avantages au moins équivalant à ceux dont il bénéficiait dans l'entreprise qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

L'acceptation des conditions de mutation a un caractère définitif.

Déplacements

Article 7

En vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés soit sur justificatifs, soit, avec l'accord de l'intéressé, sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours d'un agent de maîtrise au cours d'un déplacement, le conjoint ou le plus proche parent aura droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

Les conditions d'utilisation de voitures personnelles feront obligatoirement l'objet d'un accord écrit entre les parties, précisant notamment les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques et de l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

Changement de résidence

Article 8

En vigueur étendu

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu de travail et accepté par l'agent de maîtrise intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de son conjoint et enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf clause particulière du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par l'intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme

tel.

Dans ce cas, à la demande de l'intéressé, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Rupture du contrat de travail - Délai-congé
(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale)

Article 9
En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Temps libre en vue d'un réembauchage
(Modification de l'article 39 de la convention collective nationale)

Article 10
En vigueur étendu

Pendant la période de délai-congé réciproque de 2 mois prévue à l'article précédent et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les agents de maîtrise seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures. Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'agent de maîtrise.

D'un commun accord, les heures pourront être groupées.

Indemnité de licenciement
(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale)

Article 11
En vigueur étendu
Modifié par avenant n° 15 du 25-2-1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9-10-1980)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Allocation de fin de carrière

Article 12
En vigueur étendu

Une fois atteint l'âge normal de départ en retraite (65 ou 60 ans en cas d'incapacité), le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans que cette résiliation puisse être considérée comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Au moment de son départ - que celui-ci ait lieu à son initiative ou du fait de l'employeur -, l'agent de maîtrise percevra une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement qui serait allouée à un agent de maîtrise de moins de 65 ans comptant la même ancienneté.

L'indemnité supplémentaire prévue pour les agents de maîtrise âgés de 50 ans et plus n'est pas due.

Si l'agent de maîtrise prend sa retraite de sa propre initiative, à un âge compris entre 60 ans et 65 ans, il recevra l'allocation de fin de carrière calculée en fonction de son ancienneté au moment de son départ.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si l'initiative de la mise à la retraite est le fait de l'employeur.

Maladie
(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale)

Article 13
En vigueur étendu
Modifié par avenant n° 15 du 25-2-1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9-10-1980)

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie et notifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

L'employeur aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite médicale par un médecin de la sécurité sociale.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement éventuel sera faite à ce dernier par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; cette notification tiendra compte du préavis prévu au présent avenant.

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et, éventuellement, au titre du régime de prévoyance des assimilés cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, l'agent de maîtrise bénéficie d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaires compris) calculée de façon qu'il perçoive :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 1 mois à 100 % ;
- après 3 ans de présence dans l'entreprise : 1 mois à 100 %, 1 mois à 75 % ;
- après 5 ans de présence dans l'entreprise : 2 mois à 100 % ;
- après 8 ans de présence dans l'entreprise : 2,5 mois à 100 % ;
- après 13 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 % ;
- après 18 ans de présence dans l'entreprise : 3,5 mois à 100 % ;
- après 23 ans de présence dans l'entreprise : 4 mois à 100 % ;
- après 28 ans de présence dans l'entreprise : 5 mois à 100 %.

Si plusieurs congés de maladie sont pris au cours d'une même année (à compter du jour anniversaire d'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.

Pendant les 3 premiers mois au moins et pendant la période d'indemnisation, et sous réserve de 2 ans de présence dans l'entreprise, les intéressés malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent avenant seront applicables.

Accidents du travail

Article 14
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 13 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an requise pour le paiement de l'indemnisation en cas de maladie ne l'est pas en cas d'accident du travail.
Les indemnités seront versées au salarié à partir du 2e jour de l'arrêt de travail.

Retraites

Article 15

En vigueur étendu

Conformément à l'accord national du 28 mars 1962 relatif aux régimes de retraite et de prévoyance, les agents de maîtrise bénéficient du régime général de retraite de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire équivalant à celui des salariés découlant de l'accord national du 8 décembre 1961.

Ce régime complémentaire pourra, à la demande de l'entreprise et par catégorie d'emploi, être celui prévu par l'article 36 de l'annexe I de la convention collective du 14 mars 1947 sur les régimes de retraite et de prévoyance des cadres.

Dans cette éventualité, ainsi que pour les entreprises qui n'ont pas encore adhéré à un régime de retraite complémentaire sur la tranche de salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale, il sera obligatoirement fait application de l'avenant A 17 de la convention collective du 14 mars 1947 (1).

Les agents de maîtrise de la catégorie C bénéficieront obligatoirement de l'inscription au régime de retraite des cadres en vertu de l'article 36 de cette convention, avec application de l'avenant A 17 de ladite convention (2).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

Avenant Maîtrise, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972

Classification et définition des emplois 'Maîtrise'

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 18-10-1973.

Catégorie A :

Moniteur de perforation. - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un atelier de perforation mécanographique.

Chef d'atelier de perforation. - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un atelier de perforation mécanographique.

Étalagiste principal. - Compose les différents étalages en fonction des thèmes qui lui sont fixés, recherche les matériaux les mieux adaptés à leur réalisation, prescrit les instructions pour leur exécution ; peut, le cas échéant, coordonner et contrôler l'activité d'étalagistes et de maquettistes placés sous ses ordres.

Chef d'atelier retouche (1er échelon). - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un atelier de retouche occupant 5 personnes au maximum.

Chef de groupe (1er échelon). - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un groupe d'employés en majorité spécialisés.

Catégorie B :

Chef de groupe (2e échelon). - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un groupe d'employés en majorité qualifiés.

Comptable principal. - Distribue, coordonne et contrôle le travail de plusieurs employés ou comptables de sa spécialité.

Chef de groupe comptable. - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un groupe important de personnel exclusivement comptable.

Chef d'atelier mécanographique. - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'exécution à l'intérieur du service de mécanographie sous les ordres du chef de service.

Vendeur principal. - Anime et contrôle le travail d'autres vendeurs et surveille la bonne tenue et l'approvisionnement d'au moins un rayon.

Catégorie C :

Chef de section (administrative, comptable ou commerciale). - Distribue, coordonne et contrôle le travail de plusieurs groupes.

Chef de rayon. - Distribue et coordonne le travail, contrôle le fonctionnement d'un ou plusieurs rayons dans un magasin important.

Secrétaire de la direction générale. - Sans pouvoir de décision, collabore avec la direction générale dont elle rédige et transmet les décisions, en assurant son secrétariat.

Collabore avec la direction générale. Rédige et transmet les décisions de celle-ci, et assure son secrétariat.

Acheteur adjoint. - Assiste l'acheteur dans l'élaboration de la collection.

Assistant de direction. - Assiste le responsable d'un service ou d'un magasin en vue d'acquiescer une formation destinée à lui permettre d'exercer ultérieurement une fonction de cadre ; cet emploi ne peut, en principe, excéder 2 ans.

Chef d'atelier retouche (2e échelon). - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un atelier de retouche occupant au moins 6 personnes.

Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel cadre des maisons de vente et sièges des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail d'habillement (rubrique 754 de la nomenclature des activités économiques, décret n° 59-534 du 9 avril 1959).

En conséquence, il modifie certains des articles de la convention collective nationale signée ce même jour.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Sont visés par le présent avenant les membres du personnel qui bénéficient de la classification 'Cadre' figurant en annexe I.

Sont considérés comme cadres les collaborateurs possédant une formation technique administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle ou reconnue équivalente.

Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur les collaborateurs de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement, mais, de toute façon, ils remplissent leurs fonctions dans des conditions comportant initiative de décision et responsabilité et pouvant engager l'entreprise.

Toutes les clauses de la convention collective nationale, sauf dispositions contraires ci-après, faisant l'objet du présent avenant, sont applicables aux cadres des entreprises visées.

Catégories d'emplois et salaires minima (Modification de l'article 18 de la convention collective nationale)

Article 3

En vigueur étendu

Le personnel visé au présent avenant est réparti entre les catégories d'emplois définis en annexe I.

Les salaires mensuels minima de ce personnel font l'objet d'une annexe II au présent avenant.

Contrat de travail - Période d'essai (Modification de l'article 26 de la convention collective nationale)

Article 4

En vigueur étendu

Le contrat de travail du cadre, rédigé par écrit, peut contenir des clauses différentes de celles insérées dans la convention nationale et le présent avenant sous réserve que ses dispositions ne lui soient, en aucun cas, moins favorables.

Le contrat de travail, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonction du cadre, être signé par les parties, avec la mention 'Lu et approuvé' après un délai maximum de réflexion de 15 jours. Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la position hiérarchique correspondant à sa catégorie d'emploi dans la classification figurant en annexe I ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, et notamment la possibilité du changement de lieu de travail ;
- la mention de la période d'essai visée au présent article.

La durée de la période d'essai des cadres est de 3 mois, renouvelable 1 fois, soit au maximum de 6 mois.

La prolongation de la période d'essai doit obligatoirement faire l'objet d'une notification écrite.

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit en informer le salarié avant son départ et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui souhaite rompre sa période d'essai doit en informer son employeur et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Promotion, perfectionnement

Article 5

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé, maîtrise ou cadre, travaillant dans l'entreprise et qu'il estimera apte à occuper le poste.

Dans ce cas, la période d'adaptation sera de 3 mois. Toutefois, elle pourra, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, être prolongée pour une durée maximum de 3 mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, il bénéficiera au moins du salaire de la catégorie du nouvel emploi.

Si, à la fin de cette période d'adaptation, il ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions, il sera réintégré dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment avec les avantages dont il bénéficiait antérieurement ; faute de quoi, l'employeur sera réputé être l'auteur de la rupture du contrat.

Les employeurs s'efforceront de faciliter aux cadres l'assistance aux cours de formation professionnelle, ainsi que la passation des examens.

Affectations temporaire

(Modification de l'article 29 de la convention collective nationale)

Article 6

En vigueur étendu

Les affectations temporaires sont destinées à pourvoir au remplacement des absences autres que celles de courte durée résultant de la vie courante de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maladies de courte durée).

Pour ces affectations temporaires, il est fait appel uniquement au personnel volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en termes d'exécution du contrat de travail, de formation ou d'avancement.

L'affectation temporaire d'une personne sur un emploi de catégorie supérieure au poste qu'elle occupe ordinairement n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne peut servir à pallier de façon pérenne des insuffisances d'effectifs.

Les affectations temporaires concernent essentiellement :

- la longue maladie ;
- le congé de maternité ou d'adoption ;
- le congé parental ;
- le congé parental d'éducation ;
- le congé de soutien familial ;
- la formation de longue durée ;
- la vacance (ou carence) de poste dans l'attente d'un recrutement ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé sabbatique.

Ces affectations temporaires entraînent, à compter du premier jour de ladite affectation et pour sa stricte durée, un complément de rémunération.

Ce complément de salaire doit être au moins égal à la différence entre le salaire fixe du salarié et la rémunération minimum en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, conventionnelle du poste considéré.

Les règles de rémunération variable liées à ce poste sont appliquées et les primes variables correspondantes versées.

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires doivent permettre au salarié concerné d'accéder au niveau de classification supérieur. L'affectation devient pérenne en cas de vacance définitive du poste.

Mutation définitive

Article 7

En vigueur étendu

Toute mutation définitive doit être notifiée par écrit et motivée ; la nouvelle classification du cadre muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

Lorsque la mutation a pour objet un emploi de catégorie inférieure, le cadre dispose d'un délai de réflexion de 2 semaines pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus, s'il y avait rupture de contrat, elle ne saurait être considérée comme étant du fait du cadre.

En cas d'acceptation, à moins d'accord écrit de l'intéressé, la rémunération précédente sera maintenue au cadre.

Si, à la demande de l'employeur, un cadre est muté dans une autre entreprise, il lui sera garanti des avantages au moins équivalant à ceux dont il bénéficiait dans l'entreprise qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

L'acceptation des conditions de mutation a un caractère définitif.

Déplacements

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 8 du 11-6-1976, étendu par arrêté du 25-7-1978 (JO du 9 août 1978)

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés soit sur justificatifs, soit, avec l'accord de l'intéressé, sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours d'un cadre au cours d'un déplacement, le conjoint ou le plus proche parent aura droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

Les conditions d'utilisation de voitures personnelles feront obligatoirement l'objet d'un accord écrit entre les parties, précisant notamment : d'une part, les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques, qui ne sauraient être inférieures, à comparaison égale, à l'évaluation forfaitaire des dépenses d'automobile admise par l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la direction générale des impôts, avec plafond d'une puissance maximale de 7 chevaux fiscaux ; d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

Changement de résidence

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 12 du 2-5-1977, étendu par arrêté du 18-10-1977 (JO du 1-11-1977)

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu du travail accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre et de son conjoint et enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf clause particulière du contrat individuel, dans le cas où le changement de résidence non accepté par le cadre concerné provoquerait la rupture du contrat de travail, la rupture sera considérée comme un licenciement et réglée comme tel.

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Rapatriement et déménagement

Article 10

En vigueur étendu

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié dans un délai de 2 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa dernière résidence.

Le cadre a la possibilité de choisir entre le remboursement ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou le remboursement, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu de travail ou jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider en France.

Le devis des frais à engager est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 6 mois suivant le terme du préavis.

Les mêmes règles de remboursement s'appliquent, en cas de décès du cadre, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais, dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à 1 an.

En cas d'acceptation d'une mutation, le cadre démissionnaire dans un délai inférieur à 1 an après son changement de résidence devra rembourser à son employeur les frais de déménagement et de voyage engagés par ce dernier à l'occasion de ce changement.

Prime d'ancienneté

(Modification de l'article 31 de la convention collective nationale)

Article 11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Heures supplémentaires

(Modification de l'article 35 de la convention collective nationale)

Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rupture du contrat de travail, délai-congé

(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale)

Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Temps libre en vue d'un réembauchage
(Modification de l'article 39 de la convention collective nationale)

Article 14

En vigueur étendu

Pendant la période du délai-congé réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le cadre licencié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures. Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées mois après mois, sauf accord plus favorable.

Le cadre licencié qui, au cours de la période du délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi pourra occuper celui-ci conformément au dernier alinéa de l'article précédent.

Convocation avant licenciement

Article 15

En vigueur étendu

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur ou son représentant habilité convoquera l'intéressé pour lui signifier cette décision.

Indemnité de licenciement

(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale)

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25-2-1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9-10-1980)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Allocation de fin de carrière

(Modification de l'article 44 de la convention collective nationale)

Article 17

En vigueur étendu

L'âge normal de départ à la retraite prévu par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres étant de 65 ans, le contrat de travail peut, à partir de cet âge, 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. Trois mois au moins avant qu'un cadre atteigne l'âge normal de la retraite, les parties doivent s'informer mutuellement de leurs intentions à cet égard.

S'il y a prolongation du contrat, un délai de préavis minimum de 3 mois devra être respecté pour sa résiliation.

Le cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans recevra une allocation de fin de carrière égale à la moitié des indemnités de licenciement prévues à l'article précédent. L'indemnité supplémentaire prévue pour les cadres âgés de 50 ans et plus n'est pas due.

Si le cadre prend sa retraite de sa propre initiative à un âge compris entre 60 et 65 ans, il recevra l'allocation de fin de carrière prévue à l'alinéa ci-dessus, en fonction de son ancienneté au moment de son départ.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si l'initiative de la mise à la retraite est le fait de l'employeur.

Maladie

(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale)

Article 18

En vigueur étendu

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie et notifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

L'employeur aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite médicale par un médecin de la sécurité sociale.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite à ces derniers par lettre recommandée avec avis de réception au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; cette notification tiendra compte du préavis de licenciement prévu au présent avenant.

Lorsqu'ils perçoivent des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et éventuellement au titre du régime de prévoyance des cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, les cadres bénéficieront d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaires compris) calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 5 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 % ;
- après 10 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 15 ans de présence dans l'entreprise : 4 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 20 ans de présence dans l'entreprise : 6 mois à 100 %.

Si plusieurs congés de maladie sont pris au cours d'une même année (à compter du jour anniversaire d'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.

Pendant la durée de la période d'indemnisation, sous réserve de 2 ans de présence dans l'entreprise, les cadres malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent avenant seront applicables.

Accidents du travail (Modification de l'article 49 de la convention collective nationale)

Accidents du travail (Modification de l'article 49 de la convention collective nationale)

Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 18 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an requise pour le paiement de l'indemnisation en cas de maladie ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités seront versées au salarié à partir du 2^e jour de l'arrêt de travail.

Retraites (1)

Article 20

En vigueur non étendu

Outre l'adhésion obligatoire au régime de retraite des cadres portant sur la part de salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale et dont le taux est au minimum de 8 %, l'adhésion à un régime complémentaire, sur la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, est également obligatoire.

Les entreprises qui ont déjà adhéré à un régime de retraite complémentaire sur la tranche inférieure au plafond de la sécurité sociale sont dispensées de l'application du présent article.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

Avenant Cadres, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972

Classification et définition des emplois 'Cadres' (1)

En vigueur étendu

Catégorie A (position I ou II) :

Cadre d'exécution ou cadre débutant, diplômé d'enseignement supérieur ou issu de la maîtrise, pouvant avoir un commandement, le cas échéant, sur un ou plusieurs employés et sous les ordres d'un cadre de catégorie supérieure, notamment :

- analyste-programmeur ;
- sous-directeur de magasin ;
- directeur débutant de magasin ;
- directeur de magasin à structure simple ;
- chef du secrétariat de direction générale.

Catégorie B (position I ou II) :

Cadres ayant une responsabilité étendue à la tête d'un magasin moyen ou à l'intérieur d'un service, placés sous les ordres directs des cadres de direction (catégorie C), notamment :

- directeur d'un magasin moyen ;
- chef-comptable ;
- chef du service des étalages ;
- responsable des travaux et installations des magasins ;
- chef du service 'Organisation' ;
- chef du service 'Hardware' ;
- chef du service 'Software' ;
- inspecteur principal du contrôle de gestion ;
- chef du service 'Crédit' ;
- chef du service du personnel ;
- assistant d'un cadre supérieur de direction générale.

Catégorie C (position I ou II) :

Cadre de direction. - Cadres commerciaux, techniques ou administratifs sous les ordres directs des cadres supérieurs ou de la direction générale ayant à diriger ou coordonner les travaux d'un groupe de magasins ou d'un service dont ils ont l'entière responsabilité pour mettre en oeuvre la politique de l'entreprise, notamment :

- chef du personnel ;
- chef du service 'Achats' ;
- chef du service 'Ventes' ;
- directeur régional ou chef de groupe de magasins ;
- chef du service 'Publicité' ;
- chef du service 'Travaux et installation de magasins' ;
- chef des services comptables ;
- contrôleur régional de gestion ;
- chef du service de contrôle de gestion ;
- chef du service 'Informatique' ;
- chef des services juridiques et contentieux ;
- chef du service 'Formation professionnelle' ;
- directeur d'un magasin important.

Catégorie D :

Cadres supérieurs ou de direction générale. - Sous les ordres directs du chef d'entreprise, responsables de l'élaboration, du contrôle et de la direction de la politique générale de l'entreprise dans les domaines commercial, technique et administratif, notamment :

- directeur commercial ;
- directeur de marketing ;
- directeur des achats ;
- directeur des ventes ;
- directeur administratif ;
- directeur financier ;
- directeur du contrôle de gestion ;
- directeur du personnel ;
- secrétaire général.

(1) Positions I et II. - Les positions I et II constituent des critères d'appréciation et de promotion dans chaque catégorie.

Après 15 ans d'ancienneté, la rémunération de la position I deviendra au moins le minimum de la position II, dans le cas où le cadre n'aurait bénéficié d'aucune promotion ou dans le cas d'un cumul de promotions ne lui permettant pas d'arriver à ce minimum.

(1) Positions I et II - Les positions I et II constituent des critères d'appréciation et de promotion dans chaque catégorie.
Après quinze ans d'ancienneté, la rémunération de la position I deviendra au moins le minimum de la position II, dans le cas où le cadre n'aurait bénéficié d'aucune promotion ou dans le cas d'un cumul de promotions ne lui permettant pas d'arriver à ce minimum.

Avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des succursalistes de l'habillement.
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CGC ; Fédération services, commerce, crédit CFDT ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires ont conclu le présent accord de branche, dont le texte figure en annexe, dans le cadre des dispositions prévues par la loi du 24 février 1984 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1er mars 1985.

Les conditions d'application sont fixées au titre V dudit accord, conclu à Paris le 22 février 1985,

Annexe de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent que la formation professionnelle continue est le moyen le plus à même de permettre la progression des salariés, de favoriser leur perfectionnement et leur recyclage, exigé par les évolutions des techniques, des comportements d'achat et de la mode.

Une meilleure formation des salarié(e)s peut également leur permettre, sans distinction de catégories, d'accéder à un travail plus motivant et plus responsable et, ainsi, de satisfaire à certaines de leurs aspirations individuelles.

La formation et la valorisation des ressources humaines doivent permettre :

- de répondre aux mutations contemporaines pour maintenir la compétitivité des entreprises et de concourir à la défense de l'emploi ;
- de revaloriser les métiers du commerce ;
- de maintenir et de développer l'information et la qualité du service à la clientèle.

En conséquence de quoi, elles sont convenues du présent accord dont l'objet est la mise en œuvre des dispositions contenues dans la loi du 24 février 1984.(1)

(1) Les troisième et quatrième alinéas sont abrogés par l'article XIX. - Dispositions diverses de l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle.

II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme, les entreprises délivreront une attestation de fin de stage à tout salarié qui aura suivi avec assiduité l'un des stages prévus dans le plan de formation de l'entreprise.

Cette attestation sera remise au salarié dans les meilleurs délais et, au plus tard, dans les 3 mois suivant la fin du stage, et mentionnera notamment :

- les nom et prénoms du salarié ;
- les dates de début et de fin de stage ainsi que la durée de celui-ci ;
- la nature du stage (acquisition, entretien, perfectionnement des connaissances, adaptation, promotion, prévention) ;
- l'objet et le programme succinct du stage.

Le syndicat national des succursalistes de l'habillement s'engage à inciter les entreprises de la profession qu'il représente à demander aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires un exemplaire de l'attestation du suivi de stage.

La formation ne crée pas un droit systématique à la promotion en faveur de ses bénéficiaires. Néanmoins, dans le suivi individuel des salariés, et notamment de leur carrière, l'entreprise prendra en compte, lorsqu'un poste est à pourvoir :

- les formations professionnelles internes et externes de toute nature suivies par les salariés ;
- les conditions dans lesquelles ont été suivis les stages (assiduité, nombre d'heures, niveau des connaissances acquises...);
- la plurivalence des salariés qui, du fait d'actions de formation, ont acquis d'autres connaissances que celles requises pour leurs tâches principales.

III. - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise doit délibérer sur les projets de l'entreprise relatifs à la formation et au perfectionnement du personnel.

Il sera réuni, avant le 15 novembre de chaque année, pour examiner :

- le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- les orientations en matière de formation pour l'année à venir.

Au cours d'une 2e réunion, tenue avant que l'entreprise n'arrête son plan de formation, le comité d'entreprise délibère sur les programmes de mise en œuvre des projets de l'entreprise, et ce en tenant compte des priorités retenues au niveau du présent accord. Il délibère aussi sur la mise au point du procès-verbal destiné à accompagner la déclaration par l'employeur du montant de sa participation.

Enfin, le comité d'entreprise concourt à la formation des salariés de l'entreprise sur la formation et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Pour ce faire, le comité d'entreprise sera consulté sur les moyens à mettre en œuvre pour faciliter la plus large information concernant les axes de formation retenus.

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, la commission de formation sera réunie pour contribuer à la préparation des délibérations du comité d'entreprise sur les plans annuels de formation ; elle recevra, 3 semaines avant la réunion du comité, les informations nécessaires prévues par les textes en vigueur.

Selon la législation en vigueur, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation.

Les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour accomplir leur mission en matière de formation sont ceux reconnus par la réglementation en vigueur et par les dispositions du titre IV de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de ses avenants.

IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

En vigueur étendu

Tous les efforts seront faits pour donner à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, relatif à l'insertion des jeunes, la plus grande efficacité.

Le syndicat national des succursalistes de l'habillement s'engage à inciter les entreprises :

- à favoriser l'emploi des jeunes et à utiliser, dans la mesure du possible, toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles mises en place en faveur de l'insertion, de l'adaptation et de la qualification des jeunes salariés ;
- à faire connaître aux jeunes salariés les dispositions réglementaires et conventionnelles dont ils peuvent bénéficier en matière de formation et à optimiser la finalité des formations mises en œuvre ;
- à mettre en place des procédures d'accueil des jeunes embauchés pour faciliter leur insertion et leur connaissance de l'entreprise ;
- à confier la responsabilité de l'accueil des jeunes à un membre du personnel d'encadrement ou qualifié, dénommé tuteur, en assurant à ce dernier, si nécessaire, une formation complémentaire appropriée. Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail de ce tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

V. - Durée et conditions d'application de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail, pour une durée indéterminée et prendra effet au 1er mars 1985.

Il pourra être dénoncé ou révisé par l'une des parties signataires, avec un préavis de 2 mois.

Les parties signataires de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement s'engagent à se rencontrer, au plus tard à la fin du premier semestre 1986, pour examiner les structures existantes en matière de formation au regard des besoins spécifiques de la branche et établir un bilan de l'application du présent accord.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant n° 27 du 28 avril 1986 relatif à la négociation sur les salaires réels

Négociation sur les salaires

En vigueur étendu

Cet accord, conclu conformément aux articles L. 132-11 à L. 132-17 du code du travail, a pour objet de définir les règles concernant la négociation sur les salaires :

- d'une part, au niveau de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement ;
- d'autre part, au niveau de chacune de ces entreprises.

Il concerne l'ensemble des catégories professionnelles contenues dans les annexes « Classifications » de la CCN.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter du 1er mai 1986.

Les entreprises dont les résultats économiques le permettraient, pourront s'orienter vers des propositions supérieures à celles du présent accord.

A la demande de la partie la plus diligente, les parties signataires se rencontreront au cours des deux mois qui précèdent l'échéance du présent accord pour :

- a) Négocier le contenu de l'article 2 ;
- b) Négocier les éventuelles demandes de révision des autres articles.

Si les négociations aboutissaient à un constat de désaccord, le présent accord cesserait à la date d'expiration et seules les dispositions légales contenues dans cet accord continueraient d'être appliquées.

Les entreprises qui n'auraient pas connu un taux de progression du chiffre d'affaires hors taxes au moins égal au taux prévu à l'article 2 ci-dessous ou qui auraient un résultat d'exercice déficitaire ne seraient concernées que par le premier alinéa de l'article 3 et par l'article 4 du présent accord.

A l'échéance prévue, les parties signataires du présent accord conviennent de faire un point aussi précis que possible des entreprises déclarant se trouver dans l'une ou l'autre des situations mentionnées ci-dessus.

Article 1er

Une négociation annuelle sera menée par les organisations patronales et salariales liées par la CCN des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

Cette négociation comportera un examen de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche d'activité.

Article 2

En moyenne annuelle pour 1986, les salaires effectifs moyens progresseront d'au moins 1,85 % dans chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

En tenant compte des structures de rémunération qui leur sont propres, il appartiendra à chacune des entreprises liées par la CCN des maisons à succursales de vente au détail d'habillement de s'assurer que le niveau de progression minimal ainsi défini est effectivement atteint.

Article 3

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la CCN s'engage à négocier avec ses organisations syndicales représentatives un accord sur les salaires effectifs qu'elle pratique.

Cet accord salarial d'entreprise peut prévoir en fonction de la situation économique de l'entreprise et de sa politique salariale :

- a) Des modalités particulières d'application des majorations de salaires négociées au niveau de la CCN à condition que l'augmentation de la masse salariale totale de l'entreprise, à effectifs constants, soit au moins égale à l'augmentation qui résulterait des majorations décidées au niveau de la CCN et que les minima hiérarchiques soient respectés ;
- b) Des majorations des salaires effectifs supérieures à celles prévues au niveau de la CCN.

Article 4

A compter du 1er mai 1986, aucun salarié ne pourra percevoir une rémunération mensuelle brute inférieure à 4 500 F pour 169 heures.

Article 5

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, un exemplaire étant également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 37 du 19 septembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des succursalistes de l'habillement.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.

Adhésion au FORCO

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5-6-1996, en vigueur le 1-7-1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22-10-1996 (JO du 31-10-1996)

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 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion du conseil national des succursales de l'habillement, 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 professionnel du 17 novembre 1993, de demander la constitution d'une section professionnelle propre aux branches de l'équipement de la personne (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 22 octobre 1996, art. 1er).

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5-6-1996, en vigueur le 1-7-1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22-10-1996 (JO du 31-10-1996)

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement sont membres associés du Forco dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

Organismes collecteurs

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5-6-1996, en vigueur le 1-7-1996 (BO n°96-26, étendu par arrêté du 22-10-1996 (JO du 31-10-1996)

Les sommes visées à l'article 3 sont versées au Forco.

Pour les entreprises dont le siège social est situé dans la région Nord - Pas-de-Calais, la totalité des sommes dues au titre de l'entreprise sont versées à la section déconcentrée du Forco qui assure pour le compte de la section équipement de la personne la gestion de ces contributions.

Engagement de la négociation

Article 5

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article 40.1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier avant le 30 juin 1995 les modifications à apporter à l'avenant n° 24 de la convention collective.

Cette négociation portera en particulier sur :

- les modalités d'utilisation des fonds collectés au titre du 0,2 % de la taxe d'apprentissage ;
- les orientations et conditions de prises en charge des contrats d'alternance et les conditions d'établissement de la liste des diplômes pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification ;
- les conditions de mise en place et les modalités spécifiques d'application des dispositions de l'article 40.12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 relatif au capital de temps de formation ;
- pour les entreprises de moins de 10 salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15 % et ceux en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

Création d'une CPNE

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de la mise en place d'une CPNE et examineront l'opportunité de la créer soit au niveau de la branche, soit au niveau des branches adhérentes de la section équipement de la personne du Forco.

Durée de l'accord

Article 8 (1)

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5-6-1996, en vigueur le 1-7-1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22-10-1996 (JO du 31-10-1996)

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter du premier jour du mois civil suivant sa signature.

A défaut de dénonciation totale ou partielle à l'expiration de cette durée, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Toute dénonciation devra être notifiée au moins 3 mois avant le jour anniversaire de la date de signature du présent accord.

NOTA (1) : Ancien article 7.

Application

Article 9 (1)

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5-6-1996, en vigueur le 1-7-1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22-10-1996 (JO du 31-10-1996)

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Comme prévu à l'article 1er du présent accord, le conseil national des succursalistes de l'habillement adressera sa demande d'adhésion au Forco, en qualité de membre actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.

NOTA (1) : Ancien article 8.

Avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des succursalistes de l'habillement.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT. Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.

I. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de détail des maisons à succursales de l'habillement.

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnelles en vigueur. Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels 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 de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40.1 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 ;
- définir les conditions de mise en œuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994, et en particulier des articles 20.9 et 20.10 ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession, et en particulier celles établies par le FORCO.

Article 4

En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, un titulaire et un suppléant ;
- un collège employeurs comprenant un nombre égal.

Article 5

En vigueur étendu

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel, à cette occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Article 6

En vigueur étendu

Bureau

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

Article 7

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de 3, au moins, de ses membres. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat.

Les frais de déplacement des titulaires (ou, le cas échéant, de leurs suppléants) seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 5 bis des clauses générales de la convention collective. L'ensemble des frais ainsi remboursés par l'organisation patronale ne pourra dépasser un maximum de 180 fois le minimum garanti par organisation et par an.

Article 8

En vigueur étendu

Recours

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective.

II. - Politique conventionnelle en matière d'apprentissage et d'alternance

II.1. - Apprentissage

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires marquent leur intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être préparés par apprentissage.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les centres de formation d'apprentis (CFA) afin que les ouvertures de section soient adaptées aux besoins de la branche.

Maître d'apprentissage

Article 10 (1)

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5-6-1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22-10-1996 (JO du 31-10-1996)

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de l'organisation de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprise et en participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

NOTA (1) : Ancien article 11.

II.2. - Alternance

Article 11 (1)

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5-6-1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22-10-1996 (JO du 31-10-1996)

La profession confirme son attachement aux contrats d'insertion en alternance auxquels elle entend continuer à recourir, tout en rappelant qu'ils ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Les actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle prévues dans ces contrats ont pour objectif soit l'adaptation à un emploi, soit une orientation professionnelle active permettant de favoriser une insertion professionnelle des intéressés par une première expérience en entreprise.

NOTA (1) : Ancien article 12.

Durée et conditions d'application de l'accord

Article 16 (1)

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5-6-1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22-10-1996 (JO du 31-10-1996)

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail, pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé ou révisé par l'une des parties signataires, avec un préavis de 2 mois.

NOTA (1) : Ancien article 17.

II.2. - Alternance

Article 17 (1)

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5-6-1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22-10-1996 (JO du 31-10-1996)

Pour 1995, période de mise en place de la CPNEFP, le plafond prévu à l'article 7 du présent accord est porté à 360 fois le minimum garanti par organisation.

NOTA (1) : Ancien article 18.

Article 18 (1)

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5-6-1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22-10-1996 (JO du 31-10-1996)

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

NOTA (1) : Ancien article 19.

Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des succursalistes de l'habillement.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT, tour Essor ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

Pour les modifications de cet avenant se reporter à l'accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel (BO n°2014-19).

Point 1 - Réduction du temps de travail

Point 1. - Réduction du temps de travail

Les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 disposent que, depuis le 1er janvier 2000, la durée légale du travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Le présent accord a pour objet de prendre acte de cette évolution législative. Il vise à favoriser la réduction du temps de travail et la création d'emplois dans la branche professionnelle des maisons à succursales de vente au détail de l'habillement.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent par cet accord de branche dans une démarche de réduction du temps de travail. Elles s'engagent à créer ou à sauvegarder des emplois en nombre et en qualité, de façon dynamique et offensive, du fait de cette réduction du temps de travail et dans le respect de la compétitivité des entreprises, des besoins des salariés, de l'attente des consommateurs, notamment par le biais d'embauches à temps plein et par l'augmentation de l'horaire contractuel des titulaires de contrats à temps partiel.

La réduction du temps de travail, objet du présent accord, à vocation à s'appliquer à tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle et quelle que soit la durée contractuelle de leur travail, et à toutes les entreprises de plus de 20 salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement n° 3065, sous réserve des exclusions prévues dans certains articles.

Point 2 - Dispositions relatives au travail à temps partiel (1)

Point 2. - Dispositions relatives au travail à temps partiel

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(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).

Point 3 - Modulation possible du temps de travail pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins, dans les entreprises où l'horaire collectif est inférieur

Point 3. - Modulation possible du temps de travail pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins, dans les entreprises où l'horaire collectif est inférieur

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 9 et 13 de l'accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

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 œuvre », 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).

Point 4 - Heures supplémentaires

Point 4. - Heures supplémentaires

En vigueur étendu

Les articles 35 et 36 des clauses générales de la convention collective sont abrogés. Leurs dispositions ainsi que celles de l'article 11 de l'accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

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 4^e 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).

Point 5 - Encadrement

- Encadrement

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5 de l'accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

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.

Point 6 - Dispositions d'accompagnement

- Dispositions d'accompagnement

En vigueur étendu

Les articles 35 et 37 des clauses générales de la convention collective sont abrogés. Leurs dispositions ainsi que celles de l'article 8 de l'accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

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).

Point 7 - Garantie des salaires minimaux conventionnels

Point 7. - Garantie des salaires minimaux conventionnels

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord n'a pas pour objet de traiter les effets de la réduction du temps de travail sur le niveau des salaires réels qui relève, sous réserve des dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000, du domaine de l'entreprise et dépend de ses possibilités. Elles conviennent d'inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord et s'engagent à se réunir dans les 3 mois suivant la signature du présent accord pour examiner les conséquences dudit accord sur les niveaux de rémunérations conventionnelles et négocier un accord sur ce thème.

Point 8 - Dispositions générales (1)

- Dispositions générales

En vigueur étendu

(1) Voir l'accord du 11 avril 2014 qui modifie certaines dispositions du point 8.

Les dispositions de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000 pourront être mises en œuvre à l'initiative des entreprises, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail, par accord conclu selon les dispositions légales réglementaires et conventionnelles.

Les réductions d'horaire, adoptées dans le cadre d'une adaptation de l'horaire effectif à la durée légale du travail, pourront être appliquées soit en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, soit en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos accordés collectivement ou individuellement. Il appartiendra aux entreprises de préciser les modalités de la réduction du temps de travail applicables (1).

Cependant, les parties signataires constatent qu'un certain nombre d'entreprises de la branche ont signé des accords de réduction et d'aménagement du

temps de travail dans les mois qui ont précédé la date de conclusion du présent accord.

Afin de ne pas remettre en cause les dispositions que les partenaires sociaux ont, peu de temps avant la signature de l'accord professionnel, considérées comme les plus adaptées aux réalités particulières de chaque entreprise, ni de bouleverser les équilibres sur lesquels reposent ces accords, les parties ont souhaité préserver la plupart des dispositions de ces accords d'entreprise conclus depuis le 14 juin 1998, et ce jusqu'à la date du présent accord.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause celles des accords d'entreprise ou d'établissement signés avant la date d'arrêté d'extension, portant sur la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

L'accord de branche ne modifiera donc pas les dispositions adoptées dans ces entreprises à l'exception des deux positions suivantes qui s'appliqueront au plus tard dans un délai de 3 ans suivant la signature du présent accord :

- le point 2 de l'accord sur les dispositions relatives au temps partiel ;
- le point 5 de l'accord relatif à l'encadrement.

Les dispositions du présent accord sont intégralement applicables dans toutes les entreprises n'ayant pas conclu d'accord sur la réduction du temps de travail avant la date du présent accord. Les parties signataires souhaitent toutefois encourager les entreprises à négocier un accord de mise en œuvre des conditions et des modalités d'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

La négociation portera en particulier sur l'importance de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération. Au sein de chaque entreprise, les parties signataires examineront les conséquences de ces éléments sur l'emploi ; elles examineront également les conditions dans lesquelles peut s'exercer soit la priorité d'accès à des emplois à plein temps, soit l'accroissement de l'horaire de base des temps grâce à une optimisation de l'organisation du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos et les délais maxima de prise de ces repos et les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

Point 9 - Commission d'interprétation et de suivi

- Commission d'interprétation et de suivi

En vigueur étendu

Le suivi de l'application du présent accord est assuré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. 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.

Point 10 - Publicité

- Publicité

En vigueur étendu

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires de la convention collective et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement

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 qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective habillement (maisons à succursales de vente de détail (n° 3065).

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	FEH.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales du titre II de la loi du 4 mai 2004 relatif au dialogue social et de la loi du 21 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Les parties souhaitent matérialiser l'importance qu'elles entendent donner au développement du dialogue social au niveau des instances de la branche et des entreprises et de la place privilégiée de la négociation de branche et d'entreprise dans la réalisation de cet objectif.

Les parties conviennent que le développement de la négociation collective de la branche et des entreprises passe par la reconnaissance de tous les acteurs et notamment des salariés exerçant des mandats de négociation et de représentation.

Les parties signataires rappellent le rôle primordial des accords de branche et d'entreprises pour une bonne régulation économique et sociale des conditions d'emploi des salariés dans le secteur d'activité.

Cet accord s'inscrit dans la volonté réciproque des parties signataires d'établir un bon fonctionnement des instances paritaires de la branche et des institutions représentatives du personnel des entreprises afin de garantir l'évolution du dialogue social selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dispositions proposées dans cet accord de dialogue social sont :

- des éléments constitutifs du dialogue social au niveau des instances de la branche en application de la loi du 4 mai 2004 et celle du 21 août 2008 qui apporteront révision de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement ;
- des éléments visant à reconnaître et faciliter l'exercice du mandat syndical au niveau de la branche par des salariés d'entreprises du secteur ;

- des dispositions permettant d'améliorer le dialogue social dans les entreprises de la branche ;
- diverses autres mesures.

En vigueur étendu

1. Eléments constitutifs du dialogue social au niveau des instances de la branche

Il est convenu une mise à jour de la convention collective :

- portant création d'un observatoire paritaire de la négociation collective ;
- fixant un cadre dans la conduite des réunions paritaires de négociation.

1. Observatoire paritaire de la négociation collective

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, il est mis en place un observatoire paritaire de la négociation collective dont l'objectif est d'examiner :

- le rapport de branche annuel : les thèmes à aborder seront discutés préalablement entre les négociateurs de la convention collective ;
- l'implantation des organisations syndicales dans les entreprises de la branche ;
- le dialogue social dans la branche et ses entreprises.

Conformément aux dispositions légales, sa composition est d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants d'organisations syndicales représentatives à raison d'un représentant pour chaque organisation syndicale représentative.

L'observatoire se réunit au moins une fois par an à l'initiative des négociateurs de branche auxquels les travaux dudit observatoire sont transmis.

Le secrétariat de cet observatoire est assuré par la partie patronale.

La prise en charge des salariés s'effectue de la même façon que pour les commissions paritaires.

2. Conduite des réunions paritaires de négociation

La délégation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche est composée au maximum de 4 personnes, si possible d'entreprises différentes. La composition de la délégation patronale qui se doit de refléter autant que faire se peut la diversité des entreprises de la branche n'excédera pas le nombre maximum des représentants syndicaux prévus dans le présent accord.

Etant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges, il est souhaité une certaine stabilité des interlocuteurs présents dans les délégations tant salariales que patronales.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, il est mis en place une méthode de travail facilitant le suivi et l'avancée des travaux :

- les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants au moins 15 jours avant la réunion plénière ;
- les étapes d'un projet d'accord font l'objet d'une synthèse écrite des décisions projetées qui est envoyée aux partenaires sociaux au plus tard 15 jours après la tenue de la réunion.

En vigueur étendu

2. Reconnaissance du statut de salarié mandaté par une organisation syndicale représentative pour la représenter lors des réunions organisées par la branche

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de composer sa délégation d'un maximum de 4 salariés, si possible issus d'entreprises différentes pour la représenter lors des réunions ou commissions paritaires organisées au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient.

Afin de permettre à ces salariés d'exercer efficacement leurs missions, un certain nombre de moyens est mis à leur disposition.

1. Mise à disposition de moyens des salariés mandatés

a) Aide à la formation.

Les organisations syndicales représentatives peuvent faire bénéficier les salariés mandatés d'une formation leur permettant notamment de mieux appréhender les enjeux économiques et sociaux de la branche.

Les éléments contenus dans le programme de formation ainsi que les organismes de formation eux-mêmes sont laissés au choix des organisations syndicales.

Les salariés concernés disposent de deux jours de formation par an et par personne ; ces deux jours ne sont pas imputés sur le contingent des actions de formation économique, sociale et syndicale prévues dans le code du travail. La participation des salariés aux actions de formation se fait en concertation avec les entreprises où ils travaillent. Ces journées leur sont rémunérées comme du temps de travail effectif ; les entreprises se font rembourser les salaires versés par la FEH.

b) Temps de préparation aux réunions paritaires de branche.

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient d'une journée de temps de préparation pour toute réunion organisée par la branche et à laquelle ils sont convoqués.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient.

Ces journées d'autorisation d'absence sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. La rémunération des salariés et les frais éventuels de déplacements liés à ce temps de préparation sont pris en charge par la FEH sur la base des dispositions de l'article 5 bis de la convention collective et sur présentation de justificatifs.

c) Réunion de coordination professionnelle.

Au-delà des réunions prévues ci-dessus, les fédérations syndicales pourront réunir une journée par an les salariés qui participent pour elles aux réunions paritaires. Cette journée sera prise en charge par la FEH dans les mêmes conditions que les réunions prévues au b. Cette journée devra être organisée en dehors des périodes de forte activité commerciale.

2. Mesures en faveur des salariés d'entreprises détachés auprès de leur organisation syndicale apportant modification des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 5 de la convention collective nationale n° 3065 (IDCC 675).

Prenant en compte les dispositions légales en vigueur, il est convenu qu'un salarié peut être mis à la disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs, pour la totalité de la durée du temps de travail prévu au contrat, qu'il soit à temps complet ou à temps partiel. Cette mise à disposition, qui nécessite les accords exprès du salarié, de son employeur et de l'organisation syndicale, s'organise dans les conditions suivantes :

- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise sauf accord avec l'entreprise ;
- une organisation syndicale sauf accord de l'entreprise ne peut prétendre obtenir simultanément plus d'un détachement au sein de la même entreprise et par an.

Une convention tripartite entre le salarié, l'organisation syndicale et l'entreprise devra mentionner à minima les conditions suivantes du détachement :

- la durée et son éventuel renouvellement ;
- les avantages d'ancienneté acquis au moment du détachement seront conservés ; la convention précisera si des dispositions plus favorables seront attribuées ou non ;

- le maintien ou non de tout ou partie du salaire doit être précisé.

Sauf accord de l'employeur à réduire ce délai, le salarié devra formuler sa demande de détachement par écrit 3 mois avant son départ. Trois mois avant l'expiration de ce détachement, il devra avertir par écrit son employeur de son intention de renouveler ce détachement ou de son désir de retour dans l'entreprise sauf accord de l'employeur à réduire ce délai. Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalant à sa rémunération de départ révisée des augmentations éventuellement décidées lors de négociations annuelles obligatoires (NAO) intervenues pendant son absence.

Lors de son retour dans l'entreprise, l'employeur proposera si besoin la réalisation d'un bilan de compétences et les actions de formation nécessaires, de nature à faciliter sa réintégration ou sa réorientation professionnelle. Le détachement pourra faire l'objet également d'une validation des acquis par l'expérience (VAE). Ces actions seront financées dans le cadre du budget de formation de l'entreprise.

En vigueur étendu

3. Engagement de négocier dans les entreprises du secteur sur l'amélioration du dialogue social

Les parties conviennent qu'un dialogue social de qualité au niveau des instances de la branche doit se fonder sur un dialogue social de qualité dans les entreprises de la branche.

Ainsi, afin d'avancer vers cet objectif, les parties s'engagent chacune à leur niveau à négocier loyalement, entre autres, des moyens qui pourraient être mis à la disposition des représentants du personnel ou des sections syndicales pour faciliter la communication avec les établissements, et plus généralement sur les conditions matérielles d'exercice des mandats syndicaux et des représentants du personnel dans l'entreprise.

Sauf pour les entreprises déjà couvertes par un accord, si celui-ci, d'un commun accord entre les parties, n'a pas besoin d'être revu, les enseignes doivent engager chacune à leur niveau les négociations sur ces thèmes au plus tard dans un délai de 1 mois à compter de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises auront, après ces trente jours, six mois pour parvenir à un accord de dialogue social ; un constat de désaccord sera établi à défaut.

Dans les 3 mois qui suivront, soit au maximum 10 mois après l'arrêté d'extension du présent accord, un bilan des négociations sera présenté par la FEH à l'observatoire paritaire de la négociation collective. Un point sera alors fait entre les parties sur l'application des dispositions du présent accord et leurs ajustements éventuels.

En vigueur étendu

Autres mesures

En complément des dispositions précédentes :

- la prise en charge des frais de déplacement est revalorisée de la façon suivante, modifiant le premier alinéa de l'article 5 bis de la convention collective n° 3065 :

- Déplacement par avion en classe économique pour les trajets dépassant 4 heures de train du domicile au lieu de réunion.
- Frais de repas sur une base forfaitaire de 6 fois le minimum garanti.
- Frais d'hébergement sur une base forfaitaire de 30 fois le minimum garanti.

Le 2e alinéa est modifié de la manière suivante : « les frais sont remboursés dans un délai maximum de 30 jours suivant la date à laquelle les justificatifs ont été présentés ».

Le 3e alinéa est inchangé.

Le 4e alinéa, plafonnant les remboursements, est supprimé.

En vigueur étendu

Notification et validité de l'accord

La FEH notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les organisations syndicales de l'accord qui leur est notifié.

En vigueur étendu

Formalités de dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En vigueur étendu

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 avec effet 1er jour du mois suivant le mois de la date de dépôt de celui-ci.

En vigueur étendu

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FEH.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FCS CGT.

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (y compris les DOM) aux entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement n° 3065 (IDCC 675) du 30 juin 1972.

Les accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 20 janvier 2009 et les lois du 4 mai 2004 et du 24 novembre 2009, portant réforme de la formation professionnelle, prévoient notamment :

- l'actualisation, dans les branches professionnelles, des moyens de mise en œuvre de la formation professionnelle ;
- la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la possibilité de répartir les fonds destinés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

En conséquence, il est décidé par les parties signataires du présent accord, selon les modalités qui suivent :

- de préciser les axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche ;
- de mettre en œuvre un observatoire des métiers et des qualifications ;
- de redéfinir et compléter le cadre des actions, les moyens et les modalités de la formation professionnelle dans la branche.

I. - Axes prioritaires de formation professionnelle

Les parties signataires constatent qu'il est de l'intérêt commun des salariés comme des entreprises de la branche de développer des axes prioritaires de formation professionnelle continue.

Sont considérées comme prioritaires les actions visant à :

- l'acquisition et l'actualisation des connaissances et des compétences professionnelles des salariés ;
- la qualification professionnelle des salariés ;
- le maintien dans l'emploi des salariés ;
- l'évolution professionnelle des salariés et leur accès éventuel à de nouvelles fonctions dans une optique de progression de carrière ;
- le développement des compétences des salariés.

Dans cette optique, les parties signataires recommandent de promouvoir les actions ayant pour objectif :

- de répondre aux mutations sociales, économiques et technologiques, de maintenir la compétitivité des entreprises ;
- de revaloriser les métiers du commerce ;
- de maintenir et de développer l'information et la qualité de service à la clientèle,

et en particulier les actions de formation dans les domaines suivants :

Formation générale :

- développement des connaissances de base ou de mise à niveau ;
- mécanismes économiques de l'entreprise et de son environnement ;

Techniques professionnelles :

- étude des comportements de la clientèle ;
- recherche des besoins et motivations ;
- accueil de la clientèle ;
- technique d'expression ;
- connaissance et présentation des produits ;
- conception et réalisation des vitrines, étalages, podium...
- achat ;
- gestion :
- gestion des stocks ;
- organisation des réserves ;
- mouvement des marchandises.

Maîtrise des nouvelles technologies, développements et évolutions techniques ;

Connaissance des mécanismes de démarques ;

Sécurité des personnes et des biens au-delà de l'obligation réglementaire :

- prévention des accidents du travail ;
- prévention des atteintes aux personnes ;
- hygiène et sécurité ;
- premiers secours.

Relations humaines :

- qualité et efficacité des relations humaines dans l'équipe de travail et dans l'entreprise ;

Et concernant plus particulièrement le personnel d'encadrement :

- formation aux mécanismes d'élaboration de la décision à tous les niveaux ;
- animation des équipes (formation, information, délégation, contrôle...) ;
- prévention des risques psychosociaux.

II. - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires conviennent de créer un observatoire de branche et choisissent de confier ses travaux à l'Observatoire prospectif du commerce existant au sein de l'OPCA auquel adhère la branche, le FORCO.

1. Fonctionnement et missions du comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire de branche est confié à la CPNEFP. Il fonctionne selon les mêmes modalités que cette dernière.

La CPNEFP, en conséquence, est chargée d'élaborer le cahier des charges annuel et la liste des travaux demandés à l'observatoire prospectif du commerce.

Ces travaux peuvent porter sur toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment au regard des évolutions sociales, économiques et technologiques.

La CPNEFP examine les résultats de ces travaux qui doivent fournir les informations, quantitatives et qualitatives, permettant de connaître les évolutions de l'emploi et des métiers et de définir les orientations de la branche en matière de formation, de préconiser les priorités et les actions nécessaires, et de préciser les publics concernés.

La CPNEFP peut inviter toute personne compétente et notamment le responsable de l'observatoire prospectif du commerce aux réunions de la commission.

Le comité de pilotage a toute latitude pour faire appel aux travaux d'autres observatoires, notamment de branches du commerce dont les métiers sont similaires ou complémentaires.

2. Moyens

La mise en œuvre des actions décidées par le comité paritaire de pilotage est financée par les ressources suivantes :

- financements prévus par des dispositions réglementaires autorisant l'imputabilité des dépenses de fonctionnement des observatoires sur les sommes collectées au titre de la professionnalisation, ainsi que le précise la lettre paritaire du 20 septembre 2003 consécutive à l'accord national interprofessionnel, (1)
- financements complémentaires que la CPNEFP s'engage le cas échéant à solliciter pour la réalisation de travaux entrant dans le cadre de priorités

communes auprès de l'Etat, des collectivités locales et de tout autre organisme ou institution.

III. - Contributions des entreprises

Pour permettre la mise en œuvre des axes prioritaires de formation de la branche, les parties signataires précisent les affectations suivantes des contributions des entreprises, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1. Entreprises employant 20 salariés et plus

Ces entreprises doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue un minimum de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, réparti à hauteur de :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont elles relèvent ;
- 0,5 % à verser à l'OPCA désigné par la branche pour le financement :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions prioritaires de formation, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
 - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche,
- le solde, au minimum 0,9 %, destiné à financer les actions menées dans le cadre des actions imputables au titre de la formation professionnelle continue :
 - plan de formation ;
 - droit individuel à la formation ;
- toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (2)

2. Entreprises employant entre 10 et moins de 20 salariés

Ces entreprises doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue un minimum de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, réparti à hauteur de :

- 0,15 % à verser à l'OPCA désigné par la branche pour le financement :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions des actions prioritaires de formation, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
 - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche,
- le solde, au minimum 0,9 %, destiné à financer les actions menées dans le cadre des actions imputables au titre de la formation professionnelle continue :
 - plan de formation ;
 - droit individuel à la formation ;
- toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (3)

3. Entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue un minimum de 0,55 % du montant des rémunérations payées pendant l'année de référence, à verser en totalité à l'OPCA désigné par la branche. Cette contribution est affectée par l'OPCA :

- à concurrence de 0,15 % pour le financement :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions des actions prioritaires de formation, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),
 - des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- à concurrence de 0,40 % pour le financement des actions imputables au titre de la formation professionnelle continue :
 - plan de formation ;
 - droit individuel à la formation ;
- toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (4)

4. Contributions au titre du FPSPP

Une part de ces contributions, fixée annuellement par décret et comprise entre 5 % et 13 %, est reversée annuellement par l'OPCA désigné par la branche au FPSPP.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le taux retenu par décret s'applique de la même façon à chaque contribution.

5. Dispositions diverses

Toutes les contributions dues au FONGECIF et à l'OPCA doivent être versées avant le 1er mars qui suit l'année écoulée.

IV. - Contrat de professionnalisation

1. Publics visés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 ans à 25 ans révolus, 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 âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- à tous les publics spécifiques visés par le code du travail, notamment en son article L. 6325-1-1.

2. Objectifs

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une qualification :

- reconnue dans la classification professionnelle de la convention collective de la branche ;
- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre professionnel, CQP (2) et CQPI (1) ;

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP la possibilité d'examiner la reconnaissance de ces titres dans la classification professionnelle de la convention collective de la branche.

3. Modalités d'accès, durée et mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre dans la branche selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, les parties signataires décident que la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et que la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation interne et externe pourra être

étendue jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les actions visant à préparer des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des CQP (I) (1), lorsque la durée du référentiel l'exige.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et l'évolution des missions et/ ou des tâches confiées pendant ces périodes en entreprises doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Compte tenu du fait que le titulaire du contrat de professionnalisation n'est pas en mesure de tenir complètement la fonction pour laquelle il est en cours de formation, ni d'en assumer la responsabilité, il se voit attribuer une appellation d'emploi spécifique. Cette appellation comprend l'intitulé de l'emploi pour lequel il est préparé, complété par une mention spécifique (par exemple : « Vendeur (euse) en formation », « Vendeur (euse) stagiaire » ...).

Pour tenir compte de l'évolution des missions confiées pendant les périodes en entreprise, les parties signataires conviennent des niveaux de rémunération mentionnés dans le tableau ci-dessous.

Salariés en contrat de professionnalisation non titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de formation	2e année de formation
Moins de 21 ans	60 (1)	60 (1)
De 21 ans à 26 ans	75 (1)	75 (1)
Plus de 26 ans	100 (2)	100 (2)

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

Salariés en contrat de professionnalisation titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de formation	2e année de formation
Moins de 21 ans	65 (1)	70 (1)
De 21 ans à 26 ans	80 (1)	85 (1)
Plus de 26 ans	100 (2)	100 (2)

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

Dans le cas où le titulaire d'un contrat de professionnalisation échouerait à l'obtention du diplôme ou du titre qu'il préparait, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui sera remise par l'organisme ayant dispensé la formation.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée 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.

4. Missions confiées à la CPNEFP

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche :

- la fixation des forfaits horaires de prise en charge des contrats de professionnalisation par l'OPCA de la branche ;
- le suivi des engagements financiers de la branche au niveau de l'OPCA ;
- l'examen du bilan annuel des priorités de la branche et des fonds disponibles établi par l'OPCA ;
- et, si nécessaire, la révision des forfaits horaires et la détermination de la liste des qualifications qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA.

L'OPCA sera invité à chaque réunion relative à ces sujets.

V. - Période de professionnalisation

1. Publics visés

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des salariés sous contrat à durée indéterminée. (5)

Les parties signataires décident d'ouvrir ce dispositif à l'ensemble des salariés de la branche, et en priorité au bénéfice :

- des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations et de leur parcours professionnel ;
- des salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- des femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- des femmes et des hommes à l'issue d'un congé parental ;
- des travailleurs handicapés selon les modalités définies par les accords interprofessionnels ;
- des salariés qui occuperont un poste de reclassement à la suite d'une procédure d'inaptitude ;
- des salariés qui reviennent après une absence continue de plus de 6 mois, sauf congé de formation lié à l'emploi occupé ou visé ;
- des salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

2. Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), diplôme, titre professionnel, CQP et CQPI, ou reconnue dans la classification de la convention collective ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP de la branche.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP la possibilité d'examiner la reconnaissance de ces titres dans la classification professionnelle de la convention collective de la branche.

3. Modalités d'accès, durée et mise en œuvre

La période de professionnalisation est mise en œuvre dans la branche selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent que tout salarié relevant de l'un des publics visés au point V. 1 peut demander le bénéfice d'une période de professionnalisation.

La durée de la période de professionnalisation doit être définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elle doit être cohérente avec l'objectif de

professionnalisation défini ainsi qu'avec la formation initiale et l'expérience professionnelle du salarié.

La période de professionnalisation doit avoir une durée minimum de 21 heures.

Les heures de formation se déroulent pendant le temps de travail. Elles peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié en application de son droit individuel à la formation (DIF), soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, avec un maximum de 80 heures sur un même exercice civil, ou de 5 % du forfait pour les salariés concernés. Cette limite horaire ou forfaitaire ne s'applique pas aux salariés créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Dans l'hypothèse où la période de professionnalisation se déroule en partie en dehors du temps de travail à l'initiative de l'entreprise, celle-ci définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et a satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence.

4. Missions confiées à la CPNEFP

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche :

- la fixation des forfaits horaires de prise en charge des périodes de professionnalisation par l'OPCA de la branche ;
- le suivi des engagements financiers de la branche au niveau de l'OPCA ;
- l'examen du bilan annuel des priorités de la branche et des fonds disponibles établi par l'OPCA ;
- et, si nécessaire, la révision des forfaits horaires et la détermination de la liste des qualifications qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA.

L'OPCA sera invité à chaque réunion relative à ces sujets.

VI. - Tutorat

Les parties signataires confient à la CPNEFP la réalisation d'une brochure permettant d'informer les salariés sur la fonction tutorale et ses objectifs.

Le tuteur est choisi par l'employeur, dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles, sur la base du volontariat parmi les salariés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il bénéficiera, préalablement à l'exercice de sa fonction tutorale, d'une préparation adaptée et, s'il le demande, d'une formation spécifique qui peut être prise en charge par l'OPCA.

Le tuteur peut suivre simultanément deux salariés au plus, en contrat ou période de professionnalisation, ou en apprentissage.

Le tuteur, qui doit être informé lors du recrutement du salarié sous contrat de professionnalisation des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de veiller à lui assigner des tâches en rapport direct avec l'évolution du cursus de formation ;
- de coordonner dans l'entreprise l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues au contrat, la liaison avec les organismes de formation.

L'organisation du travail du tuteur doit être adaptée pour que ce dernier puisse exercer sa mission tutorale dans les meilleures conditions.

L'exercice de la fonction tutorale est pris en compte lors de l'examen périodique de la situation professionnelle des intéressés et est un des critères de décision de révision de leur rémunération.

VII. - Plan de formation de l'entreprise

Les parties signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer un programme pluriannuel de formation.

Chaque année, un plan de formation est élaboré par l'entreprise en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les actions du plan de formation, qui peuvent inclure les actions de bilan de compétences et de VAE, sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Le plan distingue deux types d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise. Ces actions ont lieu pendant le temps de travail avec maintien de salaire ;
- les actions de développement des compétences des salariés sont en principe réalisées pendant le temps de travail. Elles peuvent être réalisées hors temps de travail et ne pas dépasser dans ce cas 80 heures par année civile et par salarié ou, pour les personnels au forfait, avec un maximum de 5 % de leur forfait. Les actions qui se déroulent en dehors du temps de travail sont déterminées dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours.

VIII. - Droit individuel à la formation (DIF)

1. DIF en faveur des salariés titulaires d'un CDI

Tout salarié, employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel et par la loi.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis, prend en compte les avenants aux contrats de travail ainsi que les heures complémentaires.

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.

Les parties signataires laissent aux entreprises la possibilité de retenir la période de gestion des droits qui leur convient (année civile, comptable ou fiscale ...).

L'entreprise est tenue d'informer le salarié des heures acquises au titre du DIF par écrit une fois par an.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise.

Le choix de l'action de formation est arrêté après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

L'action de formation réalisée dans le cadre du DIF peut se dérouler en tout ou partie dans le temps de travail, par accord entre le salarié et l'employeur. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit à la rémunération du salarié dans les conditions définies par la loi.

2. DIF en faveur des salariés titulaires d'un CDD

Les titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis, dès lors qu'il justifie de 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. Ce droit s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

3. Transférabilité et portabilité du DIF

Le DIF est transférable et portable dans les conditions prévues par les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur. Le financement de

tout ou partie des actions (bilan de compétences, VAE ou formation) est assuré dans les mêmes conditions.

Transférabilité :

- en cas de licenciement du salarié, le DIF est transférable dans les conditions prévues par la loi, sauf faute lourde ; (6)
- en cas de démission le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du délai-congé. Il est informé de ses droits sous 10 jours ouvrés après réception par l'employeur de sa lettre de démission ;
- en cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Portabilité :

Après rupture du contrat de travail, la mise en œuvre de la portabilité du droit à DIF se fait, à l'initiative du bénéficiaire :

- en priorité, pendant sa prise en charge par l'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, sur les fonds de l'OPCA dont relève son entreprise d'origine. Dans le cas où cette entreprise relève de la branche, les actions éligibles sont financées conformément aux axes prioritaires de formation visés à l'article 1er du présent accord ;
- pendant les 2 années suivant son embauche, en accord avec son nouvel employeur sur les fonds de l'OPCA de ce dernier. A défaut de l'accord de l'employeur, les actions de formation éligibles dans la branche, au titre de la portabilité du DIF, sont celles définies par les axes prioritaires de formation soit visés à l'article 1er du présent accord, soit qui seront ultérieurement définies par la CPNEFP. Elles concernent également le bilan de compétences et la VAE sous réserve des conditions d'éligibilité.

4. DIF prioritaire

Les parties signataires décident de confier la définition des actions considérées comme prioritaires dans le cadre du DIF à la CPNEFP. Ces actions peuvent notamment concerner les salariés à mi-carrière, les salariés les plus fragiles et ceux pouvant bénéficier des actions du socle de compétence.

Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires pour l'exercice du DIF ne devra pas excéder, pour la branche, 25 % des sommes collectées au titre du 0,5 %.

En fin d'exercice, un bilan sera fait par la CPNEFP sur la base des informations fournies par le FORCO. En fonction de ces résultats, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des montants collectés.

IX. - Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue d'acquies tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP de la branche. (7)

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le salarié peut demander à son employeur un congé en vue de participer aux épreuves de validation ainsi que, le cas échéant, en vue de préparer cette validation. La durée maximale de ce congé est de 48 heures.

Conscientes de l'importance de ce dispositif, les parties signataires confient à la CPNEFP l'examen des moyens disponibles (brochure, information en ligne ...), notamment auprès de l'OPCA de la branche, et leur diffusion auprès des salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel.

X. - Entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que, pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel qui s'effectuera dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elles soulignent l'importance de l'entretien professionnel et sa spécificité par rapport à l'entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien porte notamment sur :

- l'accès à la formation sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation et des dispositifs de formation.

Peuvent également être abordées :

- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel et informé de sa spécificité par rapport à l'entretien annuel d'évaluation ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 15 jours avant sa tenue ;
- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en présence des seuls intéressés ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par les intéressés, sont formalisés sur un document où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié ;
- le document est transmis à la direction des ressources humaines de l'entreprise qui conduit les actions appropriées après consultation des intéressés.

Les parties signataires confient à la CPNEFP le suivi global des entretiens professionnels réalisés dans la branche. Elles lui offrent en outre la possibilité de fixer des objectifs chiffrés dans ce domaine et de les analyser.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaiterait compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information et/ ou d'une consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

XI. - Formation des seniors

Les parties signataires entendent favoriser le développement de la formation professionnelle des seniors, notamment par les mesures présentées dans ce paragraphe.

Sont considérés comme seniors les salariés âgés de 45 ans ou plus.

Entretien de deuxième partie de carrière :

Les seniors ont accès, à leur initiative, à un entretien dit de deuxième partie de carrière. Il est destiné à faire le point avec l'entreprise, sur leurs compétences, leur employabilité, leurs besoins de formation et leur évolution professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans son entreprise ;

L'employeur informe le salarié de cette possibilité dans l'année civile au cours de laquelle aura lieu son 45e anniversaire. Si le salarié le demande, cet entretien pourra se renouveler tous les 5 ans. Les salariés âgés de 45 ans et plus au moment de la signature de l'accord seront informés au plus tard dans un délai de 1 mois suivant l'arrêté d'extension du présent texte de cette possibilité d'entretien.

Au cours de cet entretien, sont notamment abordés le tutorat, le bilan de compétences et la VAE.

L'entretien de deuxième partie de carrière est spécifique de l'entretien professionnel.

VAE :

Les parties signataires demandent aux entreprises de s'engager à favoriser la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises dans la profession par les salariés seniors, dans le cadre de la VAE.

Bilan de compétences :

Les parties signataires demandent aux entreprises de s'engager à favoriser l'identification par les salariés seniors de leurs compétences par le biais du bilan de compétences.

Tutorat :

Les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à mobiliser l'expérience et les compétences professionnelles des salariés seniors dans le cadre du tutorat, dans la mesure où ces derniers auront le profil requis pour exercer cette mission et qu'ils seront volontaires et formés.

XII. - Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires.

Il a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

XIII. - Passeport formation

Les parties signataires rappellent que chaque salarié doit être en mesure, par le biais du passeport formation, d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles pour favoriser sa mobilité interne ou externe.

L'utilisation du passeport formation s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne pourra être demandé au salarié ni à l'embauche ni au cours de l'exécution de son contrat de travail ; le salarié sera en revanche libre de produire ce document s'il le souhaite.

XIV. - Rôle et missions de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels ;
- l'informant sur les principaux dispositifs de formation existants ;
- mettant à sa disposition les moyens matériels nécessaires pour mener à bien cette mission (note, brochure, information en ligne ...).

XV. - Egalité entre les femmes et les hommes

Les entreprises s'assurent que les formations suivies par les femmes et les hommes exerçant le même métier soient d'un niveau équivalent.

Les entreprises assurent une égalité d'accès qualitative et quantitative des hommes et des femmes aux actions de formation qui sont de nature à permettre l'acquisition d'une qualification nouvelle ou supérieure ou de nature à permettre une évolution professionnelle.

Dans le rapport de répartition comparée entre les hommes et les femmes, les entreprises assujetties à la réalisation de ce document présentent un indicateur de mesure de la répartition homme/ femmes des salariés ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre du plan, du DIF ou de périodes de professionnalisation.

Le suivi de ces dispositions est assuré au niveau de l'entreprise par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel, et au niveau de la branche par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire de branche visé par le présent accord.

Les entreprises du secteur porteront une attention particulière aux impératifs familiaux de leurs salariés dans l'organisation des formations.

XVI. - Rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

Le comité d'entreprise, les comités d'établissements et le comité central d'entreprise, la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, sont obligatoirement consultés chaque année sur les orientations de la formation professionnelle. Ils donnent également leur avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage.

Deux réunions relatives aux plans de formation sont organisées annuellement :

- la première, qui doit se tenir avant le 1er octobre, porte sur la présentation du bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et en cours ;
- la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, porte sur la délibération relative aux projets de formation pour l'année à venir et au calendrier de mise en œuvre.

Les documents visés aux articles D. 2323-5, D. 2323-6 et D. 2323-7 du code du travail doivent être remis 3 semaines au moins avant la réunion de l'instance où ils seront étudiés. Les IRP et les représentants syndicaux (DS et RSS) reçoivent notamment :

- les informations relatives aux contrats de professionnalisation conclus (nombre, nature, diplômes ou titres visés, issue du contrat pour les CDD) ;
- les informations relatives aux périodes de professionnalisation (demandes, formations visées, issue des formations) ;
- les informations relatives aux DIF (demandes, formations demandées, suites données) ;
- les informations relatives à la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations ;
- la synthèse des actions conduites en matière d'entretiens professionnels ;
- la synthèse des actions conduites en matière de tutorat.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, les membres de la commission formation bénéficient des mêmes informations dans les mêmes délais avant la réunion destinée à préparer les délibérations des IRP compétentes.

Les membres du CHSCT sont informés régulièrement des conditions d'intégration des salariés en formation et des modalités de tenue des divers entretiens.

XVII. - Attestation de formation

L'employeur ou le prestataire de formation doit délivrer au stagiaire une attestation de formation qui mentionne les objectifs la nature et la durée et les résultats de la formation.

XVIII. - TPE/ PME

Les parties signataires demandent à l'OPCA de la branche de développer des actions collectives de formation et de GPEC, adaptées aux TPE/ PME dans un cadre de proximité. Elles lui demandent également d'accompagner les TPE/ PME dans leurs démarches relatives :

- à la construction et la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes dispensant les formations souhaitées ;
- à l'établissement des dossiers d'inscription ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

XIX. - Dispositions diverses

Les dispositions des troisième et quatrième alinéas du préambule et le chapitre Ier de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement sont supprimées.

Les articles 3 et 7 de l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 sont supprimés.

Les articles 12,13,14 et 15 de l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 sont supprimés.

XX. - Dispositions finales

1. Portée de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans les dispositions légales en vigueur à la date de sa signature, il devra donc être révisé au fur et à mesure des évolutions de celles-ci.

Un accord de formation d'un autre niveau (entreprise, établissement, région ...) ne pourra déroger au présent accord que s'il comporte des dispositions plus favorables pour les salariés que celui-ci.

2. Date d'application

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

XXI. - Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) CQP (I) : certificat de qualification professionnelle (interbranches).

(1) Point étendu sous réserve que les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(2) Point étendu sous réserve que les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(3) Point étendu sous réserve que les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(4) Point étendu sous réserve que les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(6) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(7) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

Avenant n° 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FEH.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CGT commerce ; FEC FO.

En vigueur étendu

I. - Modalités de répartition de la contribution de la branche au fonds de sécurisation des parcours professionnels

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est issu de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il dispose notamment de ressources calculées en appliquant un pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue.

Le présent accord a pour objet de fixer la répartition de la contribution des entreprises entre la participation au titre du plan de formation et celle au titre de la professionnalisation telle qu'elle est prévue par l'article L. 6332-19 du code du travail.

a) Répartition de la contribution au FPSPP

Pour l'année 2012 (masse salariale 2011), la répartition de la contribution des entreprises au FPSPP, au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;

- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Ces sommes sont versées à l'OPCA auquel la branche a adhéré par l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 : le FORCO.

Les dispositions relatives à la répartition de la contribution de la branche au FPSPP entreront en vigueur au 1er janvier 2012.

Les parties signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, si elles le jugent nécessaire, la répartition de la contribution au FPSPP.

b) Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie à ce texte, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

II. - Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires

Signataires	
Organisations patronales	La FEH,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FCS CGT ; La FEC FO,

En vigueur étendu

I. - Régime juridique des affectations temporaires

L'article 29 du texte de base de la convention collective et l'article 6 de l'avenant « Cadres » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Affectations temporaires

Les affectations temporaires sont destinées à pourvoir au remplacement des absences autres que celles de courte durée résultant de la vie courante de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maladies de courte durée).

Pour ces affectations temporaires, il est fait appel uniquement au personnel volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en termes d'exécution du contrat de travail, de formation ou d'avancement.

L'affectation temporaire d'une personne sur un emploi de catégorie supérieure au poste qu'elle occupe ordinairement n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne peut servir à pallier de façon pérenne des insuffisances d'effectifs.

Les affectations temporaires concernent essentiellement :

- la longue maladie ;
- le congé de maternité ou d'adoption ;
- le congé parental ;
- le congé parental d'éducation ;
- le congé de soutien familial ;
- la formation de longue durée ;
- la vacance (ou carence) de poste dans l'attente d'un recrutement ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé sabbatique.

Ces affectations temporaires entraînent, à compter du premier jour de ladite affectation et pour sa stricte durée, un complément de rémunération.

Ce complément de salaire doit être au moins égal à la différence entre le salaire fixe du salarié et la rémunération minimum en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, conventionnelle du poste considéré.

Les règles de rémunération variable liées à ce poste sont appliquées et les primes variables correspondantes versées.

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires doivent permettre au salarié concerné d'accéder au niveau de classification supérieur. L'affectation devient pérenne en cas de vacance définitive du poste. »

II. - Portée de l'accord

Aucun accord ou avenant, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie au présent texte, sauf par des dispositions plus favorables au salarié.

III. - Date d'application, publicité et extension

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

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation

Signataires	
Organisations patronales	FEH.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer les missions, l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation des accords conclus par les entreprises couvertes par la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (brochure 3065, idcc 675) et dépourvues de délégué syndical.

I. - Missions de la commission paritaire nationale de validation

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de validation a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de branche applicables.

En aucun cas la commission ne peut exercer de contrôle d'opportunité direct ou indirect de l'accord.

II. - Organisation de la commission

En vigueur non étendu

a) Composition

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

Ses membres sont choisis parmi ceux de la commission paritaire de branche.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet.

b) Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège. La vice-présidence est assurée par un représentant issu de l'autre collège.

Le président assisté du vice-président assure la préparation et la bonne tenue des réunions.

c) Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la fédération des enseignes de l'habillement (FEH), qui en assure le secrétariat et qui est habilitée, à ce titre, à facturer des frais de dossier évalués sur une base forfaitaire. Elle reçoit notamment les dossiers de la part des entreprises qui saisissent la commission paritaire nationale de validation, les transmet aux membres de cette instance puis notifie les décisions de cette dernière dans les conditions prévues à l'accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social.

III. - Fonctionnement de la commission

En vigueur non étendu

a) Réunions de la commission

La commission se réunit si des accords entrant dans son champ de compétences (défini en préambule et au point 1) lui sont soumis, aux mêmes dates que la commission paritaire de branche.

A défaut de réunion de la commission paritaire de branche pendant plus de 2 mois, la commission paritaire de validation se réunit exceptionnellement si des accords entrant dans son champ de compétences (défini en préambule et au point 1) lui sont soumis.

b) Saisine

La saisine de la commission paritaire nationale de validation se caractérise par l'envoi à son secrétariat par lettre recommandée avec avis de réception d'un dossier comportant l'intégralité des éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par le code du travail, adressée par lettre recommandée avec avis de réception par l'employeur au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations collectives ;

- un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique conclu par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

- une attestation de l'employeur certifiant la qualité de représentants du personnel des signataires de l'accord et l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement à la date de signature de l'accord ;

- une copie du courrier d'invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et une copie du justificatif de remise de ce dernier à son destinataire ;

- une copie des formulaires Cerfa de procès-verbal des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise (1er et éventuel 2e tour) ;

- une attestation de l'employeur mentionnant les effectifs de l'entreprise à la date de signature de l'accord suivant les règles de calcul fixées à l'article L. 1111-2 du code du travail.

- un extrait K-bis de l'entreprise de moins de 3 mois.

A défaut, le demandeur sera invité à compléter son dossier pour que soit caractérisée la saisine.

c) Décisions de la commission

Les décisions de la commission paritaire nationale de validation doivent être adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés et signées par le président et le vice-président de la commission paritaire de validation.

La commission paritaire nationale de validation ne pourra valablement délibérer sur la validité des accords que si au moins trois de ses membres sont présents ou représentés dans chacun des collèges.

Une délibération ne peut être adoptée qu'avec un nombre de membres présents ou représentés identique dans chaque collège.

Les décisions de rejet sont motivées ; les accords faisant l'objet d'une décision de rejet sont réputés non écrits.

A défaut de réponse de la commission paritaire nationale de validation dans un délai de 4 mois à compter de l'avis de réception de l'accord, ce dernier est présumé valide.

IV. - Dispositions finales

En vigueur non étendu

a) Portée de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa signature, il devra donc être révisé au fur et à mesure des évolutions de celles-ci.

Date d'application :

Ces dispositions sont applicables pendant une durée de 1 an à l'issue du délai d'opposition avec effet au premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Les parties signataires conviennent de se réunir 3 mois avant l'échéance de cet accord afin d'en dresser le bilan d'application, d'y apporter d'éventuelles modifications, et de décider ou non de sa reconduction.

A défaut de volonté explicite de la part des parties signataires de conserver la commission paritaire nationale de validation, cette dernière sera automatiquement dissoute à la date d'expiration du présent accord.

V. - Publicité et extension

En vigueur non étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	FEH.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises succursalistes de l'habillement sont présentes sur l'ensemble du territoire à travers des points de vente aux formats variés.

Cette organisation contribue à une dynamisation économique et sociale des lieux où ces derniers sont implantés.

L'activité du secteur demeure cependant tributaire des flux de clientèle. Ainsi, les entreprises adaptent leurs effectifs aux fluctuations de cette affluence, que ce soit sur le plan journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Dans ces conditions, le recours au temps partiel permet une meilleure adaptation des ressources humaines à la fréquentation des magasins.

Il va néanmoins de soi que l'augmentation des bases contractuelles, voire l'accession à des temps pleins, doit accompagner l'ancienneté des personnels, notamment dans les magasins.

En 2001, les signataires de l'avenant n° 42 ont souhaité déterminer le cadre conventionnel de cette pratique. L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 puis la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ont confirmé et/ ou complété un certain nombre de dispositions de ce texte.

Dans le présent accord, les parties signataires entendent préciser les modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

Elles conviennent qu'aucun nouvel accord d'entreprise ne pourra déroger au présent texte, sauf à comporter des dispositions plus favorables, et que la mise en place de tout dispositif d'annualisation devra désormais faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les parties signataires rappellent enfin que les entreprises devront veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du présent accord.

I. - Organisation du temps partiel

a) Durée hebdomadaire du travail à temps partiel

(Remplace le point 2, I et II, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« Durée hebdomadaire minimum

La durée hebdomadaire minimum du travail à temps partiel est portée de 22 à 24 heures.

Cette disposition, qui s'appliquera pour les nouveaux contrats au 1er juillet 2014, prendra effet de manière anticipée pour les contrats de travail en cours, au plus tard à compter du 1er janvier 2015 au lieu du 1er janvier 2016. D'ici à cette date, cette durée minimum ne s'appliquera qu'aux salariés qui en feront la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Dérogations à cette durée minimum

Peuvent bénéficier d'un contrat d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires :

- les étudiants de moins de 26 ans sur présentation d'une carte d'étudiant valide ;
- les personnes en parcours d'insertion,

mais aussi les salariés qui en font la demande par écrit et de façon motivée :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;
- et/ ou pour cumuler plusieurs activités.

La conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires est également possible, sur la base d'horaires réguliers ou permettant le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures pour :

- les salariés remplaçant temporairement des collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 24 heures par semaine ;
- les salariés remplaçant des collaborateurs en mi-temps thérapeutique durant leurs périodes de repos ;
- les salariés occupant exclusivement des emplois de retouche ou de nettoyage. (1)

Le refus de l'employeur d'accorder ce type de dérogations (contraintes personnelles et cumul d'activités) doit être formulé par écrit et de façon motivée, notamment en raison des possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné.

A l'expiration du motif ouvrant droit à la dérogation, l'employeur recherche s'il est possible de porter la durée du contrat à une durée au moins équivalente à 24 heures hebdomadaires.

Les collaborateurs embauchés sous contrat étudiant sont prioritaires, s'ils en font la demande, pour bénéficier des éventuels postes disponibles dans l'entreprise dont la durée du travail est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires. »

b) Organisation de la journée de travail des salariés à temps partiel

(Remplace le point 2, I, 2 de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« La répartition quotidienne des horaires de travail d'un salarié à temps partiel est déterminée selon les modalités suivantes :

- 1 demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3 h 30 ;
- 1 journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 6 heures, cette journée pouvant prévoir deux séquences de travail séparées par une coupure de 1 heure maximum sauf demande expresse du salarié.

Cependant, lorsque l'établissement où travaille le salarié est fermé durant la pause méridienne, cette coupure peut être supérieure à 1 heure avec un maximum de 2 heures pour correspondre à la durée de fermeture ;

- ces contrats ne pourront être répartis sur plus de 5 journées par semaine.

L'employeur recherchera la possibilité d'aménager cette répartition quotidienne des horaires de travail si le salarié en fait la demande par écrit et de manière motivée, notamment :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;
- et/ ou pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale ;
- et/ ou pour le cumul de plusieurs activités.

L'employeur répondra par écrit et motivera sa décision. »

c) Compléments d'heures par avenants (remplacements et surcroît d'activité)

(Remplace le point 2, II, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« Les parties signataires souhaitent permettre aux salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures par avenants, notamment en cas de surcroît d'activité (soldes, opérations commerciales, inventaires ...).

Ces compléments d'heures répondront aux caractéristiques suivantes :

Accès aux compléments d'heures par avenants

Le recours aux compléments d'heures par avenants se fait sur la base du volontariat, la priorité étant donnée aux contrats n'entrant pas dans le champ des dérogations à la durée minimum de 24 heures visées par l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

Nombre d'avenants, hors remplacements, pouvant être conclus annuellement

En dehors des cas de remplacements, huit compléments d'heures par avenants pourront être conclus par année et par salarié.

La durée cumulée des avenants, hors remplacements, ne pourra pas excéder 11 semaines par salarié et par an.

Majoration des compléments d'heures par avenants

Les compléments d'heures par avenants sont majorés au minimum de 12 %.

Les heures réalisées au-delà des compléments d'heures par avenants sont majorées à 25 %.

Contenu de l'avenant relatif au complément d'heures

L'avenant temporaire au contrat de travail relatif au complément d'heures devra préciser :

- le motif du recours au complément d'heures ;

- sa durée ;
- le nombre d'heures qu'il comprend ;
- le taux de majoration.

Avenants et affectations temporaires

Les majorations des compléments d'heures par avenants ne se cumulent pas avec les contreparties prévues pour les affectations temporaires, dont le régime est déterminé par l'accord de branche du 12 novembre 2013.

La contrepartie la plus intéressante est octroyée au salarié. »

d) Heures complémentaires

(Remplace le point 2, IV, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« Accès aux heures complémentaires

Le salarié doit réaliser les heures complémentaires proposées par l'employeur, sauf :

- en cas de non-respect par celui-ci du délai de prévenance de 7 jours calendaires ;
- si ces heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Durée

Le recours aux heures complémentaires est limité à 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail initial.

L'accomplissement d'heures complémentaires régulières pendant 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, au cours desquelles le salarié dépasse de 2 heures au moins l'heure prévue au contrat de travail donne lieu à une modification de ce dernier, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Majoration

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la majoration du taux horaire des heures complémentaires est fixée à 10 % pour celles n'excédant pas 1/10 de la durée du contrat de travail, puis à 25 % pour celles comprises entre 1/10 et 1/3 de la durée du contrat de travail. »

e) Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou d'une durée hebdomadaire supérieure

« Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même établissement, voire dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi de niveau équivalent. L'employeur permettra aux salariés qui en font la demande de connaître la liste des postes éventuellement disponibles dans la ou les régions souhaitées.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent obtenir un emploi à temps partiel.

Les salariés concernés doivent en faire la demande par écrit à l'employeur. L'employeur y répondra par écrit dans un délai de 10 jours ouvrés. En cas de réponse positive, il précisera dans son courrier les caractéristiques du contrat proposé (nature juridique, durée, salaire et lieu (x) de travail). »

f) Annualisation du temps de travail

(Modifie le point 8 de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année nécessitera désormais un accord d'entreprise ou d'établissement répondant aux conditions de majorité prévues par la loi. »

II. - Date d'application, suivi, publicité et extension

a) Date d'application

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

b) Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est confié au comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la branche.

c) Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 30 juin 2014 - art. 1)

Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles

Signataires	
Organisations patronales	FEH
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC FS CFDT

I. - Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité d'actualiser le dispositif de classification.

Elles décident de mettre en œuvre une grille adaptée aux différentes filières qui composent la branche :

- le réseau/les magasins ;
- la logistique ;
- l'offre ;
- l'administratif.

Ce nouveau dispositif prend aussi en compte les changements technologiques et sociologiques que connaît le secteur.

La classification est fondée sur des critères classants qui indiquent le degré d'exigence requis pour classer les emplois dans chaque niveau de la grille.

Cinq critères ont été retenus :

- niveau de connaissances : il s'agit du niveau de formation (ou d'expérience acquise) requis pour tenir l'emploi ;
- niveau de technicité : ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vont de l'exécution de travaux simples et répétitifs à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines ;
- niveau de responsabilité dans l'emploi : le niveau de responsabilité dans l'emploi va du simple respect de procédures jusqu'à la charge d'objectifs nombreux

et complexes ;

- niveau d'autonomie dans l'emploi : ce critère s'apprécie au niveau des initiatives qui peuvent être prises ;

- niveau d'échanges, de relations et de communication : ce critère s'apprécie en fonction du niveau d'échanges requis avec l'environnement professionnel (clients, collègues, hiérarchie...).

II. - Grille de classification

En vigueur étendu

La grille de classification couvre les statuts employés, agents de maîtrise et cadres.

Elle comporte neuf niveaux :

- quatre pour les employés ;
- deux pour les agents de maîtrise ;
- trois pour les cadres.

Ces niveaux sont définis comme suit :

Statut	Niveau	Définition
Employé	1	L'emploi est accessible sans niveau de formation particulier. L'emploi requiert l'exécution de travaux simples et bien définis ne nécessitant pas de technicité particulière. La responsabilité dans l'emploi implique le seul respect des instructions précises et détaillées données par la hiérarchie. L'autonomie dans l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée pour les régler. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles systématiques. L'emploi requiert un niveau minimum d'échanges avec l'environnement professionnel (clients, hiérarchie, collègues). Le temps de présence à ce niveau dans l'entreprise ne peut excéder un an.
	2	L'emploi est accessible avec les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau CAP (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée et/ou avec une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle. L'emploi requiert l'exécution de travaux nécessitant l'application de techniques simples. La responsabilité dans l'emploi implique le respect des consignes données par la hiérarchie. L'autonomie dans l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée pour les régler. La portée de l'activité est limitée au périmètre des tâches effectuées. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles très fréquents. L'emploi nécessite une capacité à pouvoir structurer un échange, présenter de façon ordonnée des informations, dérouler un argumentaire et apporter des conseils à des interlocuteurs.
	3	L'emploi est accessible avec les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau BEP (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée et/ou avec une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle. L'emploi requiert l'exécution de tâches qui nécessitent des compétences techniques précises. La responsabilité dans l'emploi nécessite le respect et l'application des consignes générales et des procédures dépendant de son périmètre. L'autonomie dans l'emploi implique la résolution des problèmes simples rencontrés dans l'activité quotidienne et la remontée des autres problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles fréquents. L'emploi requiert une capacité d'échange et de compréhension de situations variées en vue d'y apporter une réponse.
	4	L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac ou bac professionnel (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle. L'emploi requiert l'exécution de tâches diversifiées qui nécessitent des compétences techniques variées. La responsabilité dans l'emploi nécessite le strict respect des procédures dépendant de son périmètre. L'autonomie dans l'emploi implique la résolution des problèmes courants rencontrés dans l'activité quotidienne et la remontée des autres problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles ponctuels. L'emploi nécessite une capacité d'échange et d'écoute permettant d'élaborer et d'apporter une réponse appropriée aux différents acteurs de l'environnement professionnel.
AM	1	L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 1 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle. L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques multiples liées à l'activité. L'emploi nécessite une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique, administrative ou commerciale. L'exercice de l'emploi peut impacter le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient. L'emploi, en termes d'autonomie, entraîne la prise de décisions courantes dans le cadre des procédures globales existantes et de contrôles ponctuels de la hiérarchie. L'emploi nécessite une capacité de transmission de savoir-faire vis-à-vis des collaborateurs.
	2	L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle. L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques multiples. L'emploi nécessite une responsabilité de gestion et d'animation d'équipe de petite taille et/ou une responsabilité technique, administrative ou commerciale. Il nécessite également une responsabilité quant à l'atteinte d'objectifs en utilisant ou en sollicitant les moyens adéquats. L'exercice de l'emploi a un impact sur le résultat de l'ensemble de l'unité de travail sur laquelle il s'exerce. L'autonomie dans l'emploi nécessite la prise individuelle de décisions courantes dans le cadre global des procédures existantes ; les contrôles de la hiérarchie s'exercent sur le résultat de l'activité. L'emploi nécessite une capacité d'animation et de transmission de savoir-faire.

Cadre	1	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de techniques appropriées et la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes qui peuvent avoir des interactions les uns avec les autres.</p> <p>L'emploi comprend une mission de gestion d'une unité de travail moyenne (en effectif, chiffre d'affaires...) et/ou une contribution individuelle d'expert. Il nécessite également la responsabilité de l'atteinte d'objectifs propres à l'unité de travail en utilisant ou en sollicitant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires.</p> <p>L'exercice de l'emploi a un impact sur le résultat de l'unité de travail sur laquelle il s'exerce.</p> <p>L'emploi nécessite la prise autonome de décisions se rapportant à l'unité de travail et le report, pour le reste, à la hiérarchie en proposant systématiquement des solutions.</p> <p>L'emploi nécessite l'exercice d'actions de management et/ou la transmission de savoir-faire.</p>
	2	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 3 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques et sociales et la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes ayant la plupart du temps des interactions avec d'autres périmètres de la société.</p> <p>L'emploi comprend une mission d'organisation et de gestion d'une unité de travail importante ou de plusieurs unités de travail et/ou une contribution individuelle d'expert. Il nécessite une responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un périmètre large ou exigeant une expertise importante en utilisant ou en sollicitant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires.</p> <p>L'exercice de l'emploi peut avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.</p> <p>L'emploi nécessite la prise individuelle des décisions relevant de son périmètre. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés.</p> <p>L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire.</p>
	3	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 4 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi et le secteur d'activité validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite un haut niveau d'expertise et la maîtrise de compétences techniques diverses et pointues. Il nécessite également la capacité à résoudre des problèmes complexes et transversaux impliquant de nombreux acteurs dans ou à l'extérieur de la société.</p> <p>L'emploi engendre une responsabilité dans l'atteinte d'objectifs nombreux et complexes conformes à la stratégie de l'entreprise. L'exercice de l'emploi a des conséquences directes sur la performance de l'entreprise.</p> <p>Les décisions relevant du périmètre de l'emploi sont prises de façon totalement autonome. Le contrôle s'opère sur les résultats globaux de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire.</p>

III. - Dispositions finales

En vigueur étendu

a) Mise en œuvre :

Deux outils disponibles en annexes sont destinés à faciliter la mise en œuvre de la grille de classification. Il s'agit :

- d'emplois repères illustrés par des fiches métiers ;
- d'un exemple de système de pesée de postes.

b) Date d'application :

Les entreprises devront mettre en œuvre le présent accord au plus tard dans les 12 mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

c) Portée :

Les dispositions de cet accord remplacent les annexes de la convention collective relatives aux classifications jusqu'alors en vigueur.

La mise en œuvre de cette grille de classification ne devra pas conduire, pour les salariés présents dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, à une baisse de rémunération, ni à une suppression d'avantages acquis grâce à l'ancienne classification, notamment en matière de prime d'ancienneté (dont le montant sera toutefois arrêté à la date de passage à la nouvelle grille).

Les entreprises devront par ailleurs veiller au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre de cette grille de classification.

d) Commission de suivi :

Une commission paritaire de suivi est mise en place pour une durée minimum de 24 mois.

Cette dernière est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales salariés représentatives au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de la fédération des enseignes de l'habillement.

Tout problème d'interprétation du présent texte peut être inscrit à l'ordre du jour des réunions.

Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission. Une synthèse du problème d'interprétation doit être annexée au courrier de saisine.

Le siège de cette instance est fixé à l'adresse de la fédération des enseignes de l'habillement.

La commission de suivi ne peut être saisie que par ses membres.

Cette instance se réunit dans les deux mois qui suivent la réception de la lettre recommandée.

Les parties sont entendues contradictoirement ou séparément.

e) Publicité et extension :

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Signataires	
Organisations patronales	FEH
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFTD

Préambule

En vigueur étendu

Par l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994, les représentants de la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement ont souhaité adhérer au FORCO, OPCA du commerce.

L'équilibre financier de cet organisme a été impacté, à la fin de l'année 2014, par une forte consommation des ressources affectées au plan de formation.

Désirant conserver un OPCA multibranches « Commerce et distribution » pour accompagner au mieux les besoins spécifiques du secteur en matière de formation, les parties signataires décident la mise en œuvre d'une solidarité de branche destinée à assurer le retour à l'équilibre financier du FORCO.

Ces mesures sont décidées après avoir constaté les engagements pris par l'OPCA pour sécuriser sa gestion.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (idcc 675).

Contribution exceptionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Il est instauré une contribution conventionnelle exceptionnelle d'un montant de 7,50 € par salarié, en prenant en compte l'effectif moyen de l'année 2014 en équivalent temps plein (ETP).

Cette contribution est appelée et recouvrée par le FORCO lors de la campagne de collecte de l'année 2017 ou, le cas échéant, lors d'une opération de collecte spécifique.

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 dépôt auprès de la direction générale du travail.

Publicité et extension

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical

Signataires	
Organisations patronales	FEH
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFTD

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Cette dernière permet notamment aux commerces de détail situés dans les zones touristiques, les zones touristiques internationales, les zones commerciales et certaines gares (gares d'affluence exceptionnelle), de déroger au repos dominical.

Les partenaires sociaux rappellent toutefois que le repos dominical reste la règle. Le travail le dimanche s'exerce dans le cadre des dispositions spécifiques prévues par la loi et par cet accord de branche.

Conformément aux dispositions de l'article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, cet accord vise les entreprises de la branche qui ne sont pas couvertes par un accord collectif ayant le même objet ou une décision de l'employeur validée après référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Partie 1 Dérogation au repos dominical

Principe du repos dominical

Article 1.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent préalablement que le repos hebdomadaire est, conformément à la loi, donné en principe le dimanche.

Les organisations syndicales réaffirment que malgré leur opposition au travail du dimanche elles concèdent qu'il peut y être dérogé avec des salariés volontaires dans le respect du cadre juridique précisé en préambule, et lorsque, pour des raisons commerciales les magasins sont ouverts.

Ainsi, pour compenser les contraintes et inconvénients du travail dominical, les parties signataires souhaitent définir les garanties applicables aux salariés volontaires travaillant ce jour-là.

Champ d'application

Article 1.2

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes s'appliquent dans l'ensemble des zones géographiques pouvant déroger de manière permanente au repos dominical. Elles s'appliquent donc actuellement aux zones touristiques (ZT), aux zones touristiques internationales (ZTI), aux zones commerciales (ZC), et à certaines gares (gares d'affluence exceptionnelle).

Elles couvrent les salariés et les entreprises qui relèvent de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne sont pas déjà couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Sont notamment visés par cet accord les démonstrateurs des espaces de vente (corners) des grands magasins dont l'employeur applique la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne sont pas couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Volontariat

Article 1.3

En vigueur étendu

1.3.1. Principe du volontariat

Dès qu'un magasin ouvre le dimanche dans le cadre des dérogations visées à l'article 1.1, il convient d'organiser sur le site le travail dominical.

Il est donc proposé, autant que de besoin, à tout salarié présent, notamment à temps partiel, tout salarié nouvellement affecté, tout salarié recruté (hors recrutement prévoyant expressément de travailler le dimanche) sur ce magasin la possibilité de se porter volontaire pour travailler le dimanche.

1.3.2. Expression du volontariat

L'expression du volontariat est indispensable pour travailler le dimanche.

Le fait de ne pas se porter volontaire ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Cette absence de volontariat ne doit pas non plus engendrer de mesure discriminatoire.

Salariés déjà en poste

Pour les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas le travail habituel le dimanche, le volontariat est exprimé par écrit pour une première période de 6 mois (modèle de formulaire disponible en annexe). À l'issue de cette période, ce volontariat est exprimé à nouveau par écrit pour une période de 1 an reconductible tacitement (modèle de formulaire disponible en annexe).

En l'absence de salariés volontaires au sein d'un magasin, des salariés travaillant dans d'autres magasins du même secteur géographique peuvent se porter volontaire.

Nouveaux salariés embauchés spécifiquement pour travailler le dimanche

Pour les nouveaux salariés embauchés spécifiquement pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche, le volontariat résulte dudit contrat.

Lesdits salariés sont titulaires d'un contrat de fin de semaine, c'est-à-dire un contrat de travail de 3 jours consécutifs maximum intégrant le dimanche.

1.3.3. Réversibilité du volontariat

Le salarié qui n'est plus volontaire pour travailler le dimanche en informe son entreprise (modèle de formulaire disponible en annexe).

Le délai pour prévenir l'employeur est de 1 mois minimum, ramené à 15 jours pour les femmes enceintes.

1.3.4. Planification du travail du dimanche et décision d'ouverture

L'employeur doit communiquer par voie d'affichage physique ou numérique pour le trimestre à suivre, et au moins 1 mois avant le premier dimanche travaillé, les dates d'ouverture du dimanche du point de vente.

Cette planification pourra toutefois prendre fin sans préavis et unilatéralement en cas de décision de fermeture du magasin le dimanche par la direction de l'entreprise ou en cas de changement juridique relatif à l'ouverture du dimanche sur la zone géographique concernée.

Le volontariat des salariés pour travailler le dimanche donne lieu à une planification en fonction des besoins respectant une équité entre les salariés volontaires.

Le nombre de dimanches travaillés par salariés ne pourra excéder 26 par année civile. Seule une demande expresse du collaborateur (formulaire disponible en annexe) ou la signature d'un contrat de travail spécifique permettent de déroger à cette règle.

La répartition des horaires de travail d'un salarié travaillant le dimanche est déterminée selon les modalités suivantes :

- 1 demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures ;

- 1 journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 5 heures, ou à une durée correspondant à l'amplitude horaire d'ouverture du magasin si celui-ci ouvre pendant moins de 5 heures le dimanche.

Pour les salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 11 avril 2014, la répartition quotidienne des horaires de travail est déterminée selon les modalités suivantes :

- 1 demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3,30 heures ;

- 1 journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 6 heures, ou à une durée correspondant à l'amplitude horaire d'ouverture du magasin si celui-ci ouvre pendant moins de 6 heures le dimanche.

Cependant, le salarié pourra demander à déroger à ces modalités pour faire face à des contraintes personnelles ou pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale.

1.3.5. Indisponibilité ponctuelle

À titre exceptionnel, un salarié pourra décider de ne pas travailler un dimanche pour lequel il a été planifié.

Il devra respecter dans ce cas un délai de prévenance de 1 mois minimum, ramené à 15 jours pour les femmes enceintes.

1.3.6. Mise en œuvre du volontariat pour les responsables et responsables adjoints de magasins

Les parties signataires rappellent que l'organisation des ouvertures dominicales doit permettre de garantir le volontariat des responsables et des responsables adjoints de magasins, au même titre que les autres salariés.

Contreparties financières

Article 1.4

En vigueur étendu

1.4.1. Contrepartie liée au travail dominical

Les salariés travaillant le dimanche en application du présent accord bénéficient, pour chaque dimanche travaillé, d'un doublement de la rémunération perçue au titre des heures de travail effectuées ce jour ou, s'ils bénéficient d'une convention de forfait jour, d'un doublement de la rémunération perçue pour un jour de travail.

Les heures supplémentaires effectuées le dimanche donnent lieu, à l'attribution d'un repos compensateur rémunéré de remplacement équivalent en temps et au paiement de la majoration prévue au premier alinéa l'article 1.4.1, en lieu et place du paiement des majorations légales pour heures supplémentaires.

Les avantages offerts aux salariés qui travaillent en semaine, notamment ceux liés au transport ou aux repas, bénéficieront également aux salariés qui travaillent le dimanche.

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 dix fois par an.

1.4.2. Frais de garde et autres charges induites par le travail dominical

Les majorations prévues par le présent accord compensent forfaitairement le caractère dérogatoire du travail dominical, et plus précisément les charges induites par une activité professionnelle effectuée le dimanche.

À la demande du salarié, les frais de garde d'enfants pourront toutefois faire l'objet d'un remboursement spécifique, sous la forme retenue par l'entreprise (exemple : chèque emploi service universel), plafonné à 40 € maximum par dimanche travaillé et par collaborateur, si les conditions suivantes sont cumulativement réunies :

- être parent d'un enfant de moins de 12 ans, ou de moins de 16 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé ;
- produire la copie d'un document officiel (facture, déclaration URSSAF...).

Engagements pris en faveur de publics en difficultés et des personnes handicapées

Article 1.5

En vigueur étendu

Parmi les candidatures reçues par l'entreprise, celles des personnes de moins de 26 ans ou de plus de 55 ans seront étudiées en priorité, sous réserve que les compétences de ces dernières soient conformes aux postes à pourvoir. Il en sera de même pour les candidatures des autres publics généralement éloignés du marché du travail, comme celles des personnes handicapées.

Les entreprises devront préciser annuellement leurs engagements sur au moins un de ces points.

L'observatoire de branche assure le suivi annuel de cette disposition.

Engagements en matière d'emplois

Article 1.6

En vigueur étendu

Le travail le dimanche dans la branche doit permettre de sécuriser au moins 850 emplois liés notamment aux ouvertures dominicales, et d'en créer 250 nouveaux dans les 3 ans qui suivront la signature du présent accord.

Obligations liées aux scrutins nationaux ou locaux

Article 1.7

En vigueur étendu

Les employeurs veilleront à ce que les plannings des salariés permettent à ces derniers d'exercer leur droit de vote pour les scrutins nationaux ou locaux.

Partie 2 Dispositions finales

Préconisations visant les prestataires de services et les sous-traitants

Article 2.1

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche préconisent à leurs prestataires, partenaires commerciaux et fournisseurs de se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Lors des appels d'offres concernant les contrats de prestations de services à venir, les contreparties sociales et salariales pour le travail dominical seront notamment prises en compte dans le choix du prestataire.

Modalités d'application de l'accord

Article 2.2

En vigueur étendu

Le présent accord est d'application directe.

Tout nouvel accord collectif ayant le même objet ne pourra y déroger que par des dispositions plus favorables.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2019 - art. 1)

Commission de suivi

Article 2.3

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de cet accord est mise en place et se réunira au moins une fois par an.

Elle étudiera notamment les engagements prévus aux articles 1.5 et 1.6 du présent accord.

La commission de suivi pourra, le cas échéant, émettre des recommandations concernant les adaptations à apporter au présent accord.

Date d'application et durée de validité

Article 2.4

En vigueur étendu

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Publicité

Article 2.5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 2.6

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Annexes

Travail dominical : Formulaire de volontariat

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)....., salarié(e) de la société..... affecté(e) sur le magasin situé à..... occupant le poste

de.....

Déclare me porter volontaire pour travailler le dimanche.

Demande à travailler plus de 26 dimanches par an :

OUI NON

Nombre de dimanches souhaités :

Si ma déclaration de volontariat porte sur une période déterminée ou sur un nombre maximal de dimanches par mois, précisez :.....

Je déclare avoir pris connaissance des dispositions de l'accord de branche des Maisons à succursales de vente au détail (CCN 3065 - idcc 675) relatif à la dérogation au repos dominical.

Je déclare avoir notamment pris connaissance du droit à la réversibilité du volontariat, et des conditions dans lesquelles est exprimée cette dernière.

Fait à

Le .../.../...

Signature du salarié précédée de la mention « lu et approuvé »

Il est rappelé que le salarié signant ce tableau déclare être volontaire pour travailler le dimanche au sein du magasin.

Dimanches	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date
Nom/Prénom du salarié														

Travail dominical : Formulaire de réversibilité

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)....., salarié(e) de la société..... affecté(e) sur le magasin situé à..... occupant le poste de.....

Déclare ne plus me porter volontaire pour travailler le dimanche

Déclare me porter désormais volontaire pour travailler le dimanche durant la période du au

Déclare me porter désormais volontaire pour travailler..... dimanches par mois

Préciser, le cas échéant, la période et/ou le nombre de dimanches concernés dans l'année :

Fait à

Le //

Signature du salarié précédée de la mention « lu et approuvé »

Information :

Conformément aux dispositions de l'accord relatif au repos dominical de la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (art. 1.3.3. relatif à la réversibilité du volontariat), le délai pour prévenir l'employeur est de 1 mois minimum, ramené à 15 jours pour les femmes enceintes.

Accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Signataires	
Organisations patronales	FEH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de 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 ». Ce texte prévoit la création d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation dans la branche.

Cet accord est également conclu en application de l'article L. 2261-22 du code du travail, qui vise notamment les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention de branche.

Les parties signataires souhaitent, à travers les dispositions suivantes, rappeler l'importance du dialogue social dans cette branche dans la continuité de l'accord du 12 juillet 2010 qui est ici complété.

Cet accord s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer). (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail. (Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2232-9-1 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place dans la branche de l'habillement succursaliste.

Elle est domiciliée au siège de la fédération des enseignes de l'habillement (FEH) qui en assure le secrétariat.

Composition de la CPPNI et de son bureau

Article 2

En vigueur étendu

Composition

Article 2.1

En vigueur étendu

La CPPNI est composée d'un collège employeur et d'un collège salarié.

Pour les réunions de négociation de branche

Article 2.1.1

En vigueur étendu

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la délégation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche est composée au maximum de quatre personnes, si possible d'entreprises différentes.

La composition de la délégation patronale doit représenter la diversité des entreprises de la branche. Elle n'excédera pas le nombre maximum des représentants syndicaux prévus dans le présent accord.

Pour les autres missions de la CPPNI

Article 2.1.2

En vigueur étendu

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, et des réunions de conciliation, cette commission est composée de la façon suivante :

- un collègue « salariés » comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, 1 titulaire et 1 suppléant ;
- un collègue « employeurs » comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collègues.

Lorsque la CPPNI se réunit à fin de conciliation, la commission est composée de :

- un collègue « salariés » comprenant 1 représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
- un collègue « employeurs » comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collègues.

Un membre salarié ou employeur ne peut participer à un vote relatif à un différend concernant une entreprise qui l'emploie.

Bureau

Article 2.2

En vigueur étendu

La CPPNI est également composée d'un bureau, sauf pour les réunions de négociation de branche qui sont directement soumises aux règles de représentativité légales.

Ce bureau est désigné comme suit : tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collègue.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Les organisations syndicales doivent être représentatives dans la branche pour siéger au sein de cette instance.

Missions de la CPPNI

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de cette commission sont notamment les suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle assure l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;
- elle se substitue à la commission de conciliation et rend un avis sur l'interprétation de la convention collective et de ses annexes ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie, 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, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- 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. La CPPNI se substitue par ailleurs à la commission paritaire de conciliation (art. 61 de la convention collective) et rend à ce titre un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes conventionnels et de ses annexes, dès lors que les différends nés de leur application n'ont pu être réglés directement dans l'entreprise ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code (NDLR : du travail) ;
- elle tient enfin à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

Fonctionnement de la CPPNI

Article 4

En vigueur étendu

Périodicité des négociations

Article 4.1

En vigueur étendu

La commission paritaire se réunit chaque fois que nécessaire, et au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres ou lors d'une saisine pour conciliation.

Elle définit son calendrier dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La convocation et les documents de travail des réunions de négociation de branche seront envoyés au moins 1 semaine avant la tenue des réunions, sous réserve que le délai entre deux réunions soit supérieur à 15 jours.

Validité des décisions

Article 4.2

En vigueur étendu

Pour les réunions de négociation de branche

Article 4.2.1

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est directement soumise aux dispositions légales et réglementaires.

Pour les autres missions de la CPPNI

Article 4.2.2

En vigueur étendu

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faisant état des différentes positions est rédigé.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins de conciliation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

Procédure de transmission des accords

Article 4.3

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise doivent être adressés à la commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

- L'adresse électronique de la CPPNI est la suivante : contact@f-e-h.com

- L'adresse postale de la CPPNI est la suivante : CPPNI Habillement Succursaliste, c/o FEH, 13, rue La Fayette, 75009 PARIS.

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et le communique aux membres de cette commission.

Procédure spécifique de la saisine pour interprétation

Article 4.4

En vigueur étendu

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI cumulativement par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et par courrier électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

- l'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation ;
- une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la CPPNI :

- procède à la convocation des membres de la commission par courrier physique ou par voie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission. Ces membres sont destinataires de la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;
- informe l'entreprise par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée au demandeur la bonne réception du dossier complet.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de 2 mois court alors à compter de la notification au demandeur la bonne réception des informations demandées.

(1)

(1) Date d'envoi du courrier physique ou électronique.

Procédure spécifique de la saisine pour conciliation

Article 4.5

En vigueur étendu

(L'article 61 du texte de base de la convention collective est abrogé.)

La CPPNI réunie dans le cadre d'une « conciliation » est chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention collective et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie).

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Temps de préparation aux réunions

Article 4.6

En vigueur étendu

Il est rappelé que conformément à l'article 2.1 b) de l'accord de dialogue social dans les instances et les entreprises de la branche du 12 juillet 2010, les salariés qui négocient au niveau de la branche peuvent bénéficier d'une journée (sur une base de 7 heures) de temps de préparation pour toute réunion organisée par la branche et à laquelle ils sont convoqués.

Le budget de fonctionnement

Article 4.7

En vigueur étendu

(Les dispositions suivantes modifient l'article 5 bis de la convention collective et l'article 3 de l'accord du 12 juillet 2010)

L'article 5 bis de la convention collective est désormais rédigé de la manière suivante :

1° Les organisations patronales représentatives de la convention collective s'engagent à rembourser à chaque salarié accompagnant les représentants syndicaux permanents aux réunions paritaires ses frais de déplacement *s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975)* (1), dans les conditions ci-après :

a) Déplacement en train en classe économique, ou par avion en classe économique pour les trajets dépassant 3 h 30 de train du domicile au lieu de réunion.

b) Frais de repas sur une base forfaitaire de 6 fois le minimum garanti .

c) Frais d'hébergement (nuitée et éventuel petit déjeuner lié à l'hébergement) sur une base forfaitaire de 30 fois le minimum garanti.

Les frais de restauration et de déplacement des salariés travaillant en Île-de-France sont pris en charge dans les mêmes conditions dès lors qu'ils sont supérieurs aux dépenses professionnelles habituelles de même nature.

2° Les frais sont remboursés dans un délai maximum de 30 jours suivant la date à laquelle les justificatifs originaux ont été présentés. Les justificatifs doivent être détaillés.

3° Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages accordés par ailleurs et ayant le même objet.

4° Les dispositions du présent article s'appliquent également aux membres de la CPPNI issus d'entreprises de moins de 50 salariés.

(2)

(1) Les termes « s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975) » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail. (Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(2) Défini à l'article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti intervient notamment pour l'évaluation des avantages en nature. Il est déterminé en fonction de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation.

Date d'application, durée de validité et clause de révision

Article 5

En vigueur étendu

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord fera l'objet d'un bilan de son application à l'issue d'un délai de 2 ans à compter de son extension. Si des adaptations sont nécessaires, une négociation relative à l'actualisation de son contenu sera engagée à l'issue de ce bilan.

Publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai

Signataires	
Organisations patronales	FEH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; CGT CSD ; UNSA FCS ; FEC FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord actualise les durées des périodes d'essais des employés, des agents de maîtrise et des cadres relevant de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Il modifie les dispositions relatives aux durées de périodes d'essais des articles 26 des clauses générales, 4 de l'avenant « Maîtrise » et 4 de l'avenant « Cadres ».

Durée des périodes d'essais

Article 1er

En vigueur étendu

Période d'essai des employés

Article 1.1

En vigueur étendu

(Modifie le premier alinéa de l'article 26 des clauses générales relatif à la durée de la période d'essai)

La durée de la période d'essai des employés est de 2 mois.

Elle n'est pas renouvelable.

Période d'essai des agents de maîtrise

Article 1.2

En vigueur étendu

(Modifie les 4e et 5e alinéas de l'article 4 de l'avenant « Maîtrise » relatifs à la durée et à la prolongation de la période d'essai)

La durée de la période d'essai des agents de maîtrise est de 2 mois, renouvelable 1 fois, soit au maximum de 4 mois.

Période d'essai des Cadres

Article 1.3

En vigueur étendu

(Modifie le 3e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Cadres » relatif à la durée et à la prolongation de la période d'essai)

La durée de la période d'essai des cadres est de 3 mois, renouvelable 1 fois, soit au maximum de 6 mois.

Délai de prévenance

Article 2

En vigueur étendu

(Modifie le 7e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Maîtrise » et le 5e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Cadres »)

Rupture à l'initiative de l'employeur

Article 2.1

En vigueur étendu

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit en informer le salarié avant son départ et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié

Article 2.2

En vigueur étendu

Le salarié qui souhaite rompre sa période d'essai doit en informer son employeur et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Date d'application, mise en œuvre et durée de validité

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er septembre 2018, pour tout contrat de travail signé à compter de cette date. (1)

Cet accord fera l'objet d'une note d'information réalisée par le secrétariat de branche, à destination des salariés et des entreprises relevant de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et plus particulièrement celles de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2254-1 du code du travail.
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 1 exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 28 mars 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP)

Signataires	
Organisations patronales	FEH,
Organisations de salariés	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; CGT CSD ; FEC FO,

En vigueur étendu

Cet accord abroge l'avenant n° 1 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle, dont les dispositions sont désormais obsolètes.

I. - Création d'une section professionnelle paritaire

Les partenaires sociaux des maisons à succursales de vente au détail d'habillement demandent au conseil d'administration de L'OPCOMMERCE, sous réserve de l'agrément de ce dernier, la création d'une section professionnelle paritaire (SPP).

a) Mission

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCO les priorités et les critères de financement des formations définis par la branche.

b) Composition et modalités de fonctionnement

La composition de la section professionnelle paritaire et celle de son bureau sont identiques à celles de la CPNEFP de la branche. Elle se réunit aux mêmes dates que cette dernière.

Les modalités de fonctionnement de la SPP sont identiques à celles de la CPNEFP.

c) Champ d'application

Cette section professionnelle paritaire couvre l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (brochure n° 3065, IDCC 675).

II. - Date d'application, publicité et extension

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

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap

Signataires	
Organisations patronales	FEH,
Organisations de salariés	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; CGT CSD,

Préambule

En vigueur étendu

Cet accord a pour objectif l'amélioration de l'emploi et de l'intégration des personnes en situation de handicap dans la branche grâce à la mise en œuvre d'actions et via des dispositions cadres destinées aux entreprises. Il prend en compte les nouvelles obligations prévues par la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 n° 2018-771.

Les parties signataires souhaitent rappeler l'importance de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche et également l'égalité de traitement en termes d'insertion, de salaire, de promotion et de formation.

L'accord s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, relevant de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC n° 675) sur le territoire national, y compris les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer). (1)

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Partie 1 Actions engagées au niveau de la branche

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à la réalisation de plusieurs actions au niveau de la branche.

Diagnostic

Article 1er

En vigueur étendu

Afin de répondre de manière précise et efficace aux besoins liés au handicap dans la branche, un diagnostic quantitatif et qualitatif est réalisé. Ce travail est confié à l'observatoire de branche.

Son suivi est réalisé dans les conditions prévues dans la partie 3, article 1er, du présent accord.

Actions de sensibilisation

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à différentes actions destinées aux entreprises et aux salariés de la branche :

Réalisation d'un guide pratique d'ici le 31 décembre 2019

Confié à l'observatoire de branche, ce guide rappelle les obligations juridiques liées au handicap à respecter. Il doit également, par un recueil de bonnes pratiques, faciliter la mise en place d'actions visant à améliorer l'intégration des salariés en situation de handicap.

Il est notamment diffusé aux entreprises par voie électronique.

Réalisation d'outils de communication destinés aux salariés

Des outils de communication relatifs aux bonnes pratiques en matière de handicap sont mis à disposition des entreprises de la branche.

Ils permettent de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre de salariés sur ce sujet.

Formation des personnes en situation de handicap

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires confient à la CPNEFP la définition et les modalités de mise en œuvre des formations pour les personnes en situation de handicap. Les membres de la CPNEFP doivent veiller à la formation des personnes en situation de handicap, plus particulièrement dans les domaines nécessaires au maintien de leur employabilité.

Dans le cadre de la révision des diplômes, des certifications et des titres, les représentants de la branche veillent à ce que les connaissances de base liées au handicap figurent dans le contenu pédagogique des formations ou des savoirs à acquérir (formations relatives à l'emploi et à l'accueil des personnes handicapées).

Les parties signataires s'engagent à la formation de 1 000 personnes en situation de handicap en moyenne par an d'ici le 31 décembre 2021.

Suivi paritaire annuel du handicap dans la branche

Article 4

En vigueur étendu

Le suivi de la politique handicap de la branche est réalisé dans les conditions prévues dans la partie 3, article 1er, du présent accord.

Partie 2 Actions engagées au niveau des entreprises

Diagnostic

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises dépourvues d'accord sur le handicap à la date de signature de celui-ci doivent, dans un délai de 8 mois suivant l'extension du présent accord, réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif préalable pour la mise en place de ce dernier.

À la suite du diagnostic, les entreprises adapteront leur plan de recrutement en étudiant les mesures relatives notamment à : l'embauche, l'alternance et l'apprentissage, les stages, des mesures incitatives et des plans de sensibilisation...

Cette disposition fera l'objet d'un suivi par la commission visée à la partie 3, article 1er, du présent accord.

Obligations à respecter

Article 2

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1)

(1) Le régime social et fiscal de l'indemnité ou de la prime dépend de la nature de ces dernières.

Actions de sensibilisation et d'adaptation

Article 3

En vigueur étendu

À destination du management de proximité

Compte tenu de l'éclatement géographique des magasins succursalistes, les parties signataires rappellent l'importance du rôle des personnes ayant une mission d'encadrement sur le terrain.

Ces dernières doivent sensibiliser leurs équipes à la question du handicap.

Elles peuvent notamment s'appuyer sur les supports réalisés par la branche.

À destination des salariés

Les entreprises doivent s'assurer que les salariés ont accès aux informations nécessaires relatives au handicap.

La commission de suivi établit le bilan de ces actions de sensibilisation à destination du management de proximité et des salariés.

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les entreprises veillent à ce que leurs salariés disposent de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) avec l'aide du référent handicap et/ou du sauveteur secouriste du travail ou encore de toute autre personne dédiée à cet accompagnement.

Adaptation des locaux de travail

La sécurité des salariés en situation de handicap est assurée de la même manière que pour tout autre salarié.

Les entreprises aménagent les locaux de travail chaque fois que nécessaire, suivant les recommandations de la médecine du travail. Elles doivent lancer sans délai les processus d'adaptation des locaux.

Aménagement des postes

Pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises doivent aménager les postes de travail et les conditions de travail, notamment les horaires de travail, suivant les recommandations de la médecine du travail et, le cas échéant, d'un(e) ergonomiste. Elles doivent lancer sans délai les processus d'aménagement des postes.

Mise en œuvre des actions de sensibilisation

Les actions de sensibilisation sont mises en œuvre dans les entreprises par les différentes instances et personnes suivantes :

- le SSCT ou, à défaut, le CSE ;
- les référents ou parrains ;
- les RH ;
- les médecins du travail.

Les entreprises doivent veiller dans le cadre de la mise en œuvre de ces actions de sensibilisation, à assurer l'employabilité et l'égalité de traitement, concernant l'évolution de carrière, et rémunération.

Partie 3 Dispositions finales et suivi

Suivi de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de cet accord est mise en place et se réunit au moins une fois par an.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne au maximum deux membres pour la représenter au sein de cette commission.

Le collège employeur est composé d'un nombre égal de membres que le collège salarié.

Elle bénéficie des études nécessaires réalisées par l'observatoire de branche, dont les indicateurs sont définis par les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire.

Elle s'appuie dans un premier temps sur le diagnostic mentionné en annexe pour réaliser son suivi et faire le bilan des indicateurs.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord est effectué par cette commission de suivi après une période de 12 mois suivant son extension.

Modalités d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est d'application directe.

Il vise les entreprises qui ne sont pas déjà couvertes par un accord collectif ayant le même objet, à la date de signature de ce dernier.

Tout nouvel accord collectif ayant le même objet ne pourra y déroger que par des dispositions plus favorables. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Date d'application et durée de validité

Article 3

En vigueur étendu

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

Publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Données clés du diagnostic de l'AGEFIPH sur l'emploi des personnes handicapées dans la branche (données de 2016 présentées en 2018) :

- 381 établissements étaient assujettis à l'OETH ;
- 49 % établissements assujettis sous accords agréés ;
- taux global de l'OETH : 2,34 % ;
- 28 % des établissements atteignaient le taux de 6 % par l'emploi direct et indirect (11 % avec accord et 17 % sans accord) ;
- 16 % des établissements n'employaient aucune personne handicapée ;
- 8 % des établissements étaient « sans action positive » (contribution uniquement) ;
- plus de 3, 2 millions d'euros de contribution versés à l'AGEFIPH ;
- 1 489 personnes handicapées ;
- 69 % des salariés handicapés étaient des femmes ;
- 28 % avaient 50 ans ou plus ;
- 80 % des salariés handicapés étaient en CDI ;
- 30 % des salariés handicapés avaient au moins 10 ans d'ancienneté.

Annexes téléchargeables sur le site internet de l'organisation patronale en charge du secrétariat de branche (www.f-e-h.com) :

- guide pratique relatif à l'emploi des personnes handicapées ;
- plaquette relative à l'accueil de la clientèle handicapée dans les magasins ;
- diagnostic sur l'emploi des personnes handicapées dans la branche des maisons à succursales de vente au détail de l'habillement (publication 2018 [données 2016]).

Avenant n° 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des succursalistes de l'habillement.
Organisations de salariés	Fédération des services, commerces CFDT ; Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CGC ; Fédération des employés et cadres CGT- FO.

Salaires au 1er juillet 1996

En vigueur étendu

Article 1er

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 169 heures, des personnels visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit à compter du 1er juillet 1996.

EMPLOYES

CATEGORIE	SALAIRE MENSUEL au 1er juillet 1996
A	6 407 F
B	6 415 F
C	6 420 F
D	6 440 F
E	6 485 F
F	6 550 F
G	6 715 F
H	6 890 F

AGENTS DE MAÎTRISE

CATEGORIE	SALAIRE MENSUEL au 1er juillet 1996
A	6 960 F
B	7 355 F
C	8 053 F

CADRES

CATEGORIE	SALAIRE MENSUEL au 1er juillet 1996
A 1	9 553 F
A 2	10 034 F
B 1	10 724 F
B 2	11 957 F
C 1	13 251 F
C 2	15 295 F

D 1	19 641 F
D 2	24 319 F

Article 2

Conformément à l'article 31 de la convention collective, les valeurs mensuelles absolues des primes d'ancienneté par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté, applicables en France métropolitaine, sont fixées, à partir du 1er juillet 1996, de la manière suivante :

EMPLOYES

CATEGORIE	TRANCHES D'ANCIENNETE					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
A	137	274	410	547	684	911
B	138	275	413	551	689	918
C	139	277	416	554	693	924
D	140	280	420	560	701	935
E	142	285	427	569	712	948
F	145	290	435	580	725	967
G	149	298	448	597	746	995
H	155	309	463	618	773	1 030

AGENTS DE MAÎTRISE

CATEGORIE	TRANCHES D'ANCIENNETE					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
A	156	312	468	624	780	1 040
B	166	332	498	665	831	1 107
C	182	365	547	729	912	1 216

CADRES (+)

CATEGORIE	TRANCHES D'ANCIENNETE					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
A 1	216	432	647	863	1 079	1 439
A 2	228	456	684	912	1 140	1 520
B 1	243	486	730	973	1 216	1 621
B 2	273	545	818	1.090	1 363	1 817
C 1	301	602	903	1.204	1 505	2 006
C 2	351	702	1 053	1.404	1 755	2 341
D 1	449	898	1 347	1.795	2 244	2 992
D 2	552	1 104	1 657	2.208	2 761	3 681

(+) Prime incluse forfaitairement dans le salaire réel perçu.

Article 3

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires de la convention collective et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant n° 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Conseil national des succursalistes de l'habillement.
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

Salaires au 1er juin 2000

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent d'une révision des salaires minima conventionnels en vigueur depuis le 1er juillet 1996, à compter du 1er juin 2000.

Article 1er

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 169 heures, des personnels visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit.

Salaires mensuels pour 169 heures à compter du 1er juin 2000

CATEGORIE	SALAIRE minimum garanti pour 169 heures (en francs)	SALAIRE horaire correspondant (en francs)
Employés		
A	6 920	40,95
B	6 929	41,00
C	6 937	41,05
D	6 955	41,15
E	7 003	41,44
F	7 041	41,66
G	7 218	42,71
H	7 407	43,83

CATEGORIE	SALAIRE minimum garanti pour 169 heures (en francs)	SALAIRE horaire correspondant (en francs)
Agents demaîtrise		
A	7 447	44,07
B	7 833	46,35
C	8 536	50,51
Cadres		
A1	10 078	59,64
A2	10 586	62,64
B1	11 315	66,95
B2	12 614	74,64
C1	13 980	82,72
C2	16 136	95,48
D1	20 721	122,61
D2	25 656	151,81

Article 2

Les valeurs mensuelles absolues des primes d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 169 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté, applicables en France métropolitaine, sont revalorisées de 4,5 % pour la catégorie « employés » et de 4 % pour les catégories « agents de maîtrise » et « cadres », à partir du 1er juin 2000, de la manière suivante :

CATEGORIE	TRANCHES D'ANCIENNETE (en francs)					
	3	6	9	12	15	20
	ans	ans	ans	ans	ans	ans
Employés						
A	143	286	429	572	715	953
B	144	288	432	576	720	960
C	145	290	435	580	725	967
D	146	292	438	584	730	973
E	148	296	444	592	740	987
F	152	304	456	608	760	1 013
G	156	312	468	624	780	1 040
H	162	324	486	648	810	1 080
Agents de maitrise						
A	163	326	489	652	815	1 086
B	173	346	519	692	865	1 153
C	189	378	567	756	945	1 260
Cadres (prime incluse forfaitairement dans le salaire réel perçu)						
A1	225	450	675	900	1 125	1 500
A2	237	474	711	948	1 185	1 580
B1	253	506	759	1 012	1 265	1 687
B2	284	568	852	1 136	1 420	1 893
C1	313	626	939	1 252	1 565	2 087
C2	365	730	1 095	1 460	1 825	2 433
D1	467	934	1 401	1 868	2 335	3 113
D2	574	1 148	1 722	2 296	2 870	3 827

Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des enseignes de l'habillement,
Organisations de salariés	La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels minimaux garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 heures des salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit.

Salaires mensuels minimaux garantis

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE POUR 151,67 HEURES
Employés	
A	1 341
B	1 346
C	1 351
D	1 356
E	1 361
F	1 373
G	1 382
H	1 395

Agents de maîtrise	
A	1 440
B	1 490
C	1 600
Cadres	
A1	1 730
A2	1 780
B1	1 901
B2	2 189
C1	2 398
C2	2 722
D1	3 523
D2	4 324

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Primes d'ancienneté

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 parties signataires s'engagent à se revoir avant fin janvier 2010 pour examiner les salaires et leur évolution.

Notification et validité de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

La FEH notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les organisations syndicales de l'accord qui leur est notifié.

Formalités de dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Date d'application

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 avec effet au premier jour du mois suivant le mois de la date dépôt du présent accord.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des enseignes de l'habillement,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels minimaux garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 heures des salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, est fixé comme suit :

Salaires mensuels minimaux garantis

(En euros.)

Catégorie	Salaire
Employés	
A	1 365
B	1 368
C	1 369
D	1 370
E	1 379

F	1 380
G	1 395
H	1 410
Agents de maîtrise	
A	1 465
B	1 505
C	1 625
Cadres	
A1	1 760
A2	1 785
B1	1 920
B2	2 189
C1	2 425
C2	2 722
D1	3 558
D2	4 324

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Primes d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

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

Publicité et extension

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FEH,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC,

Grilles de rémunérations

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Date d'application et portée de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er juillet 2012.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2013 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2013, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Publicité et extension

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FEH,

Signataires	
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La FS CFDT,

Grilles de rémunérations

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Date d'application et portée de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er septembre 2016.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, les entreprises veilleront à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2017 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2017, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Publicité et extension

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017

Signataires	
Organisations patronales	FEH
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Grilles de rémunérations basées sur la grille de classifications professionnelles de 1972

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Grilles de rémunérations basées sur l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Date d'application et portée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1er du présent accord sont applicables à compter du 1er septembre 2017.

Les dispositions de l'article 2 auront quant à elles un caractère impératif à la même échéance que la grille de classifications à laquelle elles sont associées.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, les entreprises veilleront à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2018 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2018, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Publicité et extension

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019

Signataires	
Organisations patronales	FEH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; UNSA,

Grilles de rémunérations

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Date d'application et portée de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 1er du présent accord sont applicables à compter du 1er septembre 2019.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, les entreprises veilleront à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2020 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2020, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Publicité et extension

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

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 caravanning. 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

En vigueur étendu

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 caravanning 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 années 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 ouverts 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 :

- a) 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 ;
- b) (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 du 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 CFDT ; CDS CGT ; FEC FO ; FGMM CFDT ; 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 adhéreraient 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).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

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 (FPSP), 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, 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

Bagnole, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnole 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

Signataires	
Organisations patronales	La FH ; La FMB ; La FICIME ; L'UCV ; La FCD ; Le SynOpe ; La CFP ; La FEH ; La FEC ; Les CDNA ; L'UPECAD,

Signataires	
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

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 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 adhéreraient 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 adhèreraient 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 ; FECP ; Union sport & cycle ; ROF ; CDCF,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT CSD ; UNSA spectacle ; FEC FO ; CFE-CGC Agro ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et ses textes d'application ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail,

Préambule

En vigueur non étendu

Présent dans les villes, à leur périphérie ou en milieu rural, ainsi que sur Internet, le commerce est le secteur économique qui rassemble les entreprises dont l'activité prépondérante est de vendre ou de louer à des clients consommateurs ou professionnels, des produits généralement fabriqués par d'autres entreprises, même si aujourd'hui de nombreux commerçants et distributeurs sont également fabricants.

95 % de ces entreprises emploient chacune moins de 10 salariés et représentent ensemble 25 % des effectifs ; les entreprises de 10 à 249 salariés représentent 38 % des effectifs, et celles de 250 salariés et plus, 37 %. Ces salariés occupent une grande diversité de métiers : emplois liés aux services (accueil, conseil, accompagnement, encaissement...), à la préparation et à la présentation des produits, à la vente, à la logistique et, ainsi que l'ensemble des fonctions supports.

Dès 1993, les organisations professionnelles d'employeurs, dans le cadre du conseil du commerce de France, et les organisations syndicales de salariés ont fait le choix d'un large travail en commun à travers un fonds d'assurance formation, dédié au commerce, le FORCO (formation-commerce), devenu ultérieurement l'OPCA du commerce et de la distribution.

Depuis cette date, des branches du commerce mutualisent leurs moyens au sein du FORCO pour promouvoir et développer la formation professionnelle continue et l'alternance, au service des entreprises, des salariés et de l'insertion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord souhaitent poursuivre et amplifier cette dynamique en constituant ensemble l'opérateur de compétences du commerce, pour contribuer à la mise en œuvre des politiques d'alternance et de formation professionnelle de la filière.

En effet, porté par l'essor des technologies numériques, le commerce connaît depuis ces 10 dernières années, de profonds changements structurels : la digitalisation tient désormais une place centrale, tant dans les comportements des clients, qui veulent accéder à tout, partout, et à toute heure, que dans les processus de production de services avec la diversification et l'interconnexion des canaux de commercialisation, la digitalisation de l'offre... Constantes et durables, ces mutations ne se résument pas à l'acquisition de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Elles remettent en question les organisations du travail, les contenus des métiers, les compétences des travailleurs salariés et non-salariés, les pratiques managériales et les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue et de l'alternance qui permettent de développer les connaissances et les compétences, de renforcer les qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers, de renforcer la compétitivité des entreprises dans un environnement économique changeant.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires l'opérateur de compétences du commerce, dénommé « l'Opcommerce ».

Son champ d'intervention géographique est national, y compris les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Son champ d'intervention professionnel correspond aux champs conventionnels des branches du commerce :

- figurant en annexe du présent accord, et signataires de celui-ci ou d'un accord de branche désignant l'opérateur de compétences du commerce ;
- le désignant ultérieurement, sous réserve du respect de la cohérence de son champ, constaté par le conseil d'administration ;
- ou dont l'adhésion à l'opérateur de compétences du commerce aura été décidée par les pouvoirs publics.

Les parties au présent accord conviennent de demander également l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce en qualité de fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

La dénomination de l'opérateur de compétences du commerce pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément.

Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve de son agrément, l'association « Formation Commerce » régie par la loi du 1er juillet 1901 (sigle « FORCO ») prend la dénomination visée à l'article 1er et devient à la date du 1er avril 2019 opérateur de compétences interbranchés.

Les dispositions du présent accord se substituent à cette date aux dispositions antérieures relatives à cette association, résultant de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 modifié par l'avenant du 21 juillet 2015 et par l'avenant n° 2 du 1er décembre 2017, qui cessent de produire effet.

Les opérations juridiques de clôture des sections financières et d'ouverture des nouvelles sections s'effectueront dans le cadre des règles comptables prévues par la législation.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et en application des politiques de branche, l'opérateur de compétences du commerce a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises relevant des branches comprises dans son champ d'intervention, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et, sur sollicitation de la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces niveaux de prise en charge ;
- d'assurer le financement des certifications et actions de formation, réalisées dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent pour :
 - la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - leur mission de certification ;
 - le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de prendre en charge les dépenses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et d'un observatoire prospectif du commerce, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;
- de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de certification et de formation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses implantations territoriales ;
- d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des politiques de branches ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;
- de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des programmes d'actions de formations collectives interbranchés, notamment pour les emplois transversaux et les évolutions technologiques, au plus près des bassins d'emplois ;
- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;
- de rechercher tout financement complémentaire possible pour la réalisation de ses missions, incluant notamment les financements de France compétences et ceux de l'Union européenne, de l'État, des conseils régionaux et de Pôle emploi ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;
- de consolider, notamment à fin de transmission à France compétences, les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut conclure :

- toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour renforcer les moyens nécessaires à son action ;
- à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadres de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le respect de la législation en vigueur.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'assemblée générale de l'opérateur de compétences du commerce est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de chacune des branches qui composent le périmètre d'intervention de l'opérateur de compétences du commerce.

Elle est convoquée une fois par an selon les modalités définies dans les statuts. Au cours de cette réunion sont présentés le rapport annuel d'activité et les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration. L'assemblée générale n'est pas une instance décisionnaire, mais un lieu d'information et d'échanges, permettant le plus large partage des connaissances entre les branches composant l'opérateur, ainsi que le suivi de l'application du présent accord.

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences du commerce est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collègues, composé de :

- trois représentants titulaires de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y 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'emploi 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, puérinalité 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 21 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2010-04-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987 lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté, conclu dans le cadre de convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application, d'une part, 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 avant le 31 décembre 2010 et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/7, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 9 août 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2011-08-19

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 maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987 lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté, conclu dans le cadre de 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° 2011/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 août 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2011-08-19

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 maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987 lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'accord du 4 avril 2011, relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté, conclu dans le cadre de 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° 2011/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 12 juillet 2012

Paru au JORF du 2012-08-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif à la prévoyance (n° 1412) du 21 janvier 1986, à l'accord du 27 mars 2006, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant du 30 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-21), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :
- l'avenant n° 18 du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-06), à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée ;
- la délibération paritaire n° 6-11 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relative au suivi du plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés, conclue dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO n° 2012-04), relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 11 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-12), à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la teinturerie-nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais (n° 528) du 25 février 1955, les dispositions de l'accord du 6 septembre 2011 (BO n° 2011-44), relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et de sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-11), à l'accord du 28 juin 2011 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (n° 1586) du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif aux classifications des postes de travail, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de :
- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques : durée des périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord professionnel du 21 février 2008 relatif aux modalités de financement de l'OPCA de branche, de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2011 (BO n° 2012-09), à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008, relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, tel que modifié par l'avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009, les dispositions de l'avenant n° 6 du 9 février 2011 (BO n° 2011-19), relatif au champ d'application, à la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 33 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-13), modifiant les bénéficiaires du régime de prévoyance frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505) du 15 avril 1988, les dispositions de :
- l'avenant n° 95 du 28 octobre 2011 (BO n° 2012-10), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 96 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 97 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), portant sur le régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675) du 30 juin 1972, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 31 janvier 2012 (BO 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres (n° 1387) du 20 mai 1986, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 1er février 2012 (BO n° 2012-14), mettant en place un régime de prévoyance minimum au bénéfice des mensuels de la métallurgie des Flandres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971, devenue convention collective du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie par accord du 18 septembre 1984, devenue convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-18), portant désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé et création de la section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'accord du 30 mars 2011 (BO n° 2011-25), relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 67 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des animateurs de patinoire, option hockey sur glace, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 68 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des guides de véhicules terrestres motorisés à guidon, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 70 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des plieurs de parachutes de secours, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 71 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des opérateurs vidéo/ photo parachutisme, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'avenant n° 7 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 31 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 57 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534) du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers des industries de carrières et de matériaux (n° 87) du 22 avril 1955, des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux (n° 135) du 12 juillet 1955 et des cadres des industries de carrières et de matériaux (n° 211) du 6 décembre 1956, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 février 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, aux conventions collectives nationales susvisées.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition phonographique (n° 2770) du 30 juin 2008, les dispositions de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2011 (BO n° 2011-48), relatif à la captation, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 26

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 9 janvier 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2013-01-16

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 maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier point de l'article II-2, le dernier point du troisième alinéa de l'article III-1, le dernier point du deuxième alinéa de l'article III-2 et le dernier point du deuxième alinéa de l'article III-3 sont étendus sous réserve que les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article V-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Le premier tiret de l'article VIII-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article IX portant sur la validité des acquis de l'expérience est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

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 maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 les dispositions de l'accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La phrase : « - les salariés occupant exclusivement des emplois de retouche ou de nettoyage » figurant au point I-A de l'accord est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 mai 2014

Paru au JORF du 2014-07-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord interbranche relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, conclu le 8 février 2013 (BOCC 2013/14).

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, conclu le 4 décembre 2013 (BOCC 2014/9).

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord relatif à la répartition de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 28 novembre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998), les dispositions de l'accord relatif à la répartition de la contribution versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 28 novembre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675), les dispositions de l'accord relatif aux affectations temporaires, conclu le 12 novembre 2013 (BOCC 2013/52).

Article 6

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 7

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2016-08-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis, 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.

Fait le 29 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2017-03-28

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 maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles, 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.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'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 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017

Paru au JORF du 2017-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 novembre 2015 (BOCC 2016/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord de branche la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, conclu le 25 novembre 2016 (BOCC 2017/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 20 juin 2016 (BOCC 2016/41), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 17 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif aux statuts d'IRP AUTO prévoyance santé, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 22 septembre 2016 (BOCC 2016/46), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 49, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 4 avril 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire, conclu le 15 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant modification de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 29 juin 2016 (BOCC 2016/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la prime de 13e mois, conclu le 15 septembre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord de la branche du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675), les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO, conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, conclu le 24 mai 2016 (BOCC 2016/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO, conclu le 6 octobre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la revalorisation du financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10), audit accord.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés : maladie chirurgie maternité - décès incapacité invalidité, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2016/51), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 24 septembre 2015 (BOCC 2015/45), à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, conclu le 19 avril 2016 (BOCC 2016/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'accord de méthode pour une négociation pluriannuelle, conclu le 11 janvier 2017 (BOCC 2017/10), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 115 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 111 relatif au chapitre X, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/34), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 relatif au régime de prévoyance, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/42), à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 29

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

- Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411).
- Article 2 : convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).
- Article 3 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).
- Article 4 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).
- Article 5 : convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).
- Article 6 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).
- Article 7 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).
- Article 8 : convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).
- Article 9 : convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635).
- Article 10 : convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691).
- Article 11 : convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200).
- Article 12 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).
- Article 13 : convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675).
- Article 14 : convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).
- Article 15 : convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).
- Article 16 : accord national du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie.
- Article 17 : accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie.
- Article 18 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).
- Article 19 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).
- Article 20 : convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).
- Article 21 : convention collective nationale de la plâtrerie du 1er juillet 1960 (n° 292).
- Article 22 : convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).
- Article 23 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).
- Article 24 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 25 : convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557).

Article 26 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 27 : convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 4 août 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2017-08-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 5 avril 2017 relatif au salaires, 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.

Fait le 4 août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2019-04-04

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 maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa du préambule est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Au 1° de l'article 5 bis de la convention collective nationale, tel que modifié par l'article 4.7 de l'accord, les termes « s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975) » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2019-08-23

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 maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2254-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur-adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2019-12-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 28 mars 2019 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle, 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.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2019-12-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2.2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

Paru au JORF du 2020-01-10

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 maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 du préambule est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2 de la partie 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant Pro A certifications éligibles (9 décembre 2019)

Date du texte : 2019-12-09

Publié au BOCC N° : 20200010

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des enseignes de l'habillement (FEH) (FEH)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FNECS CFE-CGC) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC) Fédération CGT du commerce, de la distribution et des services (CGT Commerce) (FNECS CFE-CGC) UNSA Fédération des commerces et des services (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord reconversion ou promotion par alternance (Pro A) (9 décembre 2019)

Date du texte : 2019-12-09

Publié au BOCC N° : 20200010

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des enseignes de l'habillement (FEH) (FEH)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FNECS CFE-CGC) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC) Fédération CGT du commerce, de la distribution et des services (CGT Commerce) (FNECS CFE-CGC) UNSA Fédération des commerces et des services (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
APE	Activité principale exercée
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCF	Contrôle en cours de formation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
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
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
COM	Convention d'objectifs et de moyens
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
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CSE	Comité social et économique
DAO	Dessin assisté par ordinateur
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DS	Délégué syndical
ETP	Employé en équivalent temps plein
FCJT	Fédération française entreprises de gros, importation-exportation chaussures, jouets, et textiles
FEC	Fédération des employés et des cadres
FECP	Fédération de l'épicerie et du commerce de proximité
FEDELEC	Fédération des électriciens et des électroniciens
FEDEREC	Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage
FEH	Fédération des enseignes de l'habillement
FENACEREM	Fédération nationale des commerces et services électroniques, radiotélévisions, électroménagers
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
FNAEM	Fédération française du Négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison
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
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HBJO	Horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
IDCC	Identifiant de convention collective
ILV	Information sur le lieu de vente
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAO	Négociation annuelle obligatoire
NDLR	Note De La Rédaction
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OSCI	Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international
PLV	Publicité sur le lieu de vente
PME	Petites et moyennes entreprises
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROF	Rassemblement des Opticiens de France
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNADOM	Syndicat national des associations d'assistance à domicile
SNCC	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure

Sigle	Définition
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCI	Syndicat des négociants et des commissionnaires à l'international
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNALAM	Syndicat national des services et technologies de santé au domicile
SYNOPE	Syndicat des opticiens sous enseigne
UFCC	Union française du commerce chimique
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ZC	Zones commerciales
ZT	Zones touristiques
ZTI	Zones touristiques internationales

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accidents du travail (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 49	8
	Accidents du travail (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 49	8
	Accidents du travail (Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972)	Article 14	14
	Accidents du travail (Modification de l'article 49 de la convention collective nationale) (Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972)	Article 19	18
	Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 52	9
	Priorité de réembauchage à la suite de licenciement pour maladie ou accident du travail (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 50	8
Arrêt de travail, Maladie	(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale) (Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972)	Article 13	14
	(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale) (Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972)	Article 18	18
	Maladie (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 48	8
Champ d'application	Objet (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 1er	1
	Objet (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	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	65
	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	65
	Point 3 - Modulation possible du temps de travail pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins, dans les entreprises où l'horaire collectif est inférieur (Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)		25
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 45	7
	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	61
	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	61
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 46	7
Indemnités de licenciement	(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale) (Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972)	Article 11	14
	(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale) (Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972)	Article 16	18
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 42	6
Maternité, Adoption	Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 52	9
	Femmes en état de grossesse (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 30	5
	Maternité (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 51	8
Période d'essai	Personnel sous contrat à durée déterminée (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 57	9
	Point 2 - Dispositions relatives au travail à temps partiel (1) (Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)		25
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale) (Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972)	Article 9	14
	(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale) (Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972)	Article 13	17
	Rupture du contrat de travail. - Délai-congé (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 38	6
Prime, Gratification, Treizieme mois	(Modification de l'article 31 de la convention collective nationale) (Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972)	Article 11	17
	(Modification de l'article 35 de la convention collective nationale) (Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972)	Article 12	17
	Annexe (Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles)		44
	Grilles de rémunérations (Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012)	Article 1er	59
	Grilles de rémunérations (Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016)	Article 1er	60
	Grilles de rémunérations (Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019)	Article 1er	60
	Grilles de rémunérations basées sur l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016 (Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017)	Article 2	60
	Grilles de rémunérations basées sur la grille de classifications professionnelles de 1972 (Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017)	Article 1er	60
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)	Article 31	5
	Primes d'ancienneté (Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté)	Article 2	58
Primes d'ancienneté (Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011)	Article 2	59	

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté (Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté)	Article 1	57
	Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011 (Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011)	Article 1er	58
	Annexe (Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles)		44
	Grilles de rémunérations (Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012)	Article 1er	59
	Grilles de rémunérations (Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016)	Article 1er	60
	Grilles de rémunérations (Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019)	Article 1er	60
	Grilles de rémunérations basées sur l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016 (Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017)	Article 2	60
	Grilles de rémunérations basées sur la grille de classifications professionnelles de 1972 (Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017)	Article 1er	60
	Obligations à respecter (Accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap)	Article 2	53
	Primes d'ancienneté (Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté)	Article 2	58
	Primes d'ancienneté (Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011)	Article 2	59
	Salaires au 1er juillet 1996 (Avenant n° 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires)		55
	Salaires au 1er juin 2000 (Avenant n° 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires)		56
	Visite médicale	(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale) (Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972)	Article 13
(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale) (Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972)		Article 18	18
Visites médicales (Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).)		Article 24	4

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1972-06-30	Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972	10
	Avenant Cadres, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972	19
	Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972	15
	Avenant Maîtrise, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972	15
	Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972	12
	Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).	1
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)	61
1985-02-22	Annexe de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle	20
	Avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle	20
1986-04-28	Avenant n° 27 du 28 avril 1986 relatif à la négociation sur les salaires réels	21
1994-09-19	Avenant n° 37 du 19 septembre 1994 relatif à la formation professionnelle	21
1995-04-11	Avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle	22
1996-07-08	Avenant n° 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires	55
2000-05-23	Avenant n° 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires	56
2001-07-05	Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	24
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 maisons à succursales de vente au détail d'habillement	29
2009-11-30	Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté	57
2010-04-29	Arrêté du 21 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-1
2010-07-12	Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social	29
2010-12-27	Accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle	31
2011-04-04	Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011	58
2011-08-19	Arrêté du 9 août 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-1
	Arrêté du 9 août 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	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	68
2012-01-31	Avenant n° 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle	38
2012-04-26	Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012	59
2012-08-12	Arrêté du 2 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 12 juillet 2012	JO-1
2013-01-16	Arrêté du 9 janvier 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-4
2013-11-12	Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires	38
2013-11-20	Accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation	39
2014-04-11	Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel	40
2014-07-04	Arrêté du 26 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 mai 2014	JO-4
	Arrêté du 30 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-4
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	72
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	72
2016-04-11	Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016	59
2016-06-20	Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles	42
2016-08-09	Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-5
2016-12-22	Accord du 22 décembre 2016 relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO	44
2017-03-28	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-5
2017-04-05	Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017	60
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-5
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-5
2017-07-04	Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical	45
2017-08-11	Arrêté du 4 août 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-9
2018-05-23	Accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation	48
2018-06-15	Accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai	51
2018-12-11	Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	79
2019-03-28	Accord du 28 mars 2019 relatif à la à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP)	52
2019-04-04	Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-9
2019-05-06	Accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap	53
2019-05-23	Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019	60
2019-08-23	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-9

Date	Texte	Page
2019-12-09	Accord reconversion ou promotion par alternance (Pro A) (9 décembre 2019)	NV-1
	Avenant Pro A certifications éligibles (9 décembre 2019)	NV-1
2019-12-11	Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-10
2019-12-18	Arrêté du 11 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-10
2020-01-10	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)	JO-10

Index alphabétique

(

(Modification de l'article 18 de la convention collective nationale) 12, 15
(Modification de l'article 26 de la convention collective nationale) 13, 16
(Modification de l'article 29 de la convention collective nationale) 16
(Modification de l'article 31 de la convention collective nationale) 17
(Modification de l'article 35 de la convention collective nationale) 17
(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale) 14, 17
(Modification de l'article 39 de la convention collective nationale) 14, 18
(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale) 14, 18
(Modification de l'article 44 de la convention collective nationale) 18
(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale) 14, 18

-

- Commission d'interpretation et de suivi 29
- Dispositions d'accompagnement 28
- Dispositions generales 28
- Encadrement 27
- Publicite 29

A

Absence pour cas fortuit ou de force majeure 9
Accidents du travail 8, 14
Accidents du travail (Modification de l'article 49 de la convention collective nationale) 18
Accidents du travail (Modification de l'article 49 de la convention collective nationale) 18
Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel 40
Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016 59
Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social 29
Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires 38
Accord du 15 juin 2018 relatif aux periodes d'essai 51
Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles 42
Accord du 20 novembre 2013 portant creation de la commission paritaire nationale de validation 39
Accord du 22 decembre 2016 relatif a la contribution exceptionnelle destinee au FORCO 44
Accord du 23 mai 2018 relatif a la mise en place d'une commission paritaire permanente de negociation, d'interpretation et de conciliation 48
Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019 60
Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012 59
Accord du 27 decembre 2010 relatif a la formation professionnelle 31
Accord du 28 mars 2019 relatif a la la a la creation d'une section professionnelle paritaire (SPP) 52
Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et a la prime d'anciennete 57
Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011 58
Accord du 4 juillet 2017 relatif a la derogation au repos dominical 45
Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017 60
Accord du 6 mai 2019 relatif a l'emploi et a l'integration des personnes en situation de handicap 53
Accord national professionnel du 2 avril 1982 relatif a la reduction de la duree du travail dans les commerces de detail, d'equipement de la personne et divers (1) 61
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 68
Accord professionnel du 11 decembre 2018 relatif a l'OPCO (commerce) 79
Accord reconversion ou promotion par alternance (Pro A) (9 decembre 2019) NV-1
Actions de sensibilisation 53
Actions de sensibilisation et d'adaptation 54
Actions engagees au niveau de la branche 53
Actions engagees au niveau des entreprises 53
Activite de la section syndicale dans l'etablissement 2
Activite syndicale hors de l'entreprise 1
Adhesion au FORCO 22
Adhesion de l'UNSA spectacle et communication 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 72
Adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des maisons a succursales de vente au detail d'habillement 29
Adhesion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication 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 72
Adhesion posterieure 10
Affectations temporaire 16
Affectations temporaires 5, 38
Allocation de fin de carriere 7, 14, 18
Alternance 24
Annexe 44, 47, 55, 74, 82
Annexe de l'avenant n° 24 du 22 fevrier 1985 20
Annexe de l'avenant n° 24 du 22 fevrier 1985 relatif a la formation professionnelle 20
Annexe Employes I 10
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord 70
Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972 10
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 70
Annexes 47
Application 22
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 72
Apprentissage 4, 24
ARTT 24
Attributions d'ordre economique 3
Attributions d'ordre social 3

Attributions d'ordre technique 3
Avantages acquis 1
Avenant n° 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires 55
Avenant Cadres 15
Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972 15
Avenant Cadres, Annexe I 19
Avenant Cadres, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972 19
Avenant Maitrise 12
Avenant Maitrise Convention collective nationale du 30 juin 1972 12
Avenant Maitrise, Annexe I 15
Avenant Maitrise, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972 15
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 72
Avenant n° 2 du 31 janvier 2012 a l'accord du 27 decembre 2010 relatif a la formation professionnelle 38
Avenant n° 24 du 22 fevrier 1985 relatif a la formation professionnelle 20
Avenant n° 27 du 28 avril 1986 relatif a la negociation sur les salaires reels 21
Avenant n° 37 du 19 septembre 1994 relatif a la formation professionnelle 22
Avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif a la formation professionnelle 22
Avenant n° 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires 56
Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 24
Avenant Pro A certifications eligibles (9 decembre 2019) NV-1

B

Bilan 67
Bilan et programmation 67
Bureau 49, 78

C

Calcul des indemnites complementaires de maladie, accident du travail et maternite 9
Cas non prevus a la presente convention 10
Categories d'emplois et salaires mensuels minima 12, 15
Categories d'emplois et salaires mensuels minimaux 4
Champ d'application 12, 15, 22, 45, 61, 74
Changement de residence 13, 17
Classification 'Employes' 10
Classification et definition des emplois 'Cadres' 19
Classification et definition des emplois 'Cadres' (1) 19
Classification et definition des emplois 'Maitrise' 15
Classifications professionnelles 42
Clauses generales 1
Comite central d'entreprise (Comite d'etablissement. - Comite central d'entreprise) 3
Comite d'etablissement. - Comite central d'entreprise 3
Commission d'interpretation et de suivi 29
Commission de suivi 47
Commission paritaire de conciliation 10
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 23
Communication du texte de la convention au personnel 4
Compensation 63
Competence du comite 3
Composition 48, 77
Composition de la CPPNI et de son bureau 48
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises 21
Conges exceptionnels 7
Conges payes 7, 61
Conseil d'administration 77
Conseil d'administration du FORCO 75
Contingent d'heures supplementaires 66
Contrat de travail - Periode d'essai 13, 16
Contrats a temps partiel 62
Contreparties financieres 46
Contribution exceptionnelle 45
Contribution exceptionnelle destinee au FORCO 44
Convention collective nationale des maisons a succursales de vente au detail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrete du 8 decembre 1972 (JO du 7 janvier 1973). 1
Convention collective nationale du 30 juin 1972 1
Convocation avant licenciement 18
Creation d'une CPNE 22
Creation d'une section professionnelle paritaire (SPP) 52
Creation de la commission paritaire nationale de validation 39
Creation de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 48
Cumul des mandats 3

D

Date d'application 9, 58, 59
Date d'application et duree de validite 47, 54
Date d'application et portee de l'accord 59-61
Date d'application, duree de validite et clause de revision 51
Date d'application, mise en œuvre et duree de validite 52
Date d'effet et demande d'agrement 76
Decisions. - Procès-verbal (Reunion du comite. - Ordre du jour - Decisions. - Procès-verbal) 3
Decompte de l'anciennete 6

Delai de prevenance 51
Delai-conge (Rupture du contrat de travail - Delai-conge) 14
Delai-conge (Rupture du contrat de travail. - Delai-conge) 6
Delegates du personnel 3
Denomination et forme juridique 77
Depart d'une branche professionnelle 75
Deplacements 13, 17
Depot 10
Derogation au repos dominical 45
Diagnostic 53
Dialogue social 29
Dispositions d'accompagnement 28
Dispositions finales 40, 44, 47
Dispositions finales et suivi 54
Dispositions generales 28
Dispositions relatives au travail a temps partiel 25
Dissolution. - Liquidation 78
Dossiers du personnel 9
Droit syndical 1
Duree 1, 77
Duree de l'accord 22
Duree des periodes d'essais 51
Duree du travail 6
Duree et conditions d'application de l'accord 21, 24
Duree, revision et denonciation 75

E

Embauchage 4
Encadrement 27
Engagement de la negociation 22
Engagements en matiere d'emplois 47
Engagements pris en faveur de publics en difficultes et des personnes handicapees 47
Entree en vigueur 45
Equivalences 64
Exercice du mandat syndical 2
Extension 10, 47, 51, 52, 55, 58, 74

F

Femmes en etat de grossesse 5
Fonctionnement de la commission 40
Fonctionnement de la CPPNI 49
Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales 78
Fonctionnement du conseil d'administration 77
Formalites de depot 58
Formation des personnes en situation de handicap 53
Formation professionnelle 20, 22, 31, 38
Frais de deplacement des salaries participant aux reunions paritaires 2

G

Garantie des salaires minimaux conventionnels 28
Grille de classification 43
Grilles de remunerations 59, 60
Grilles de remunerations basees sur l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016 60
Grilles de remunerations basees sur la grille de classifications professionnelles de 1972 60

H

Heures supplementaires 17, 26, 66
Horaires flexibles 66
Hygiene et securite 9

I

I. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 23
I. - Missions de la commission paritaire nationale de validation 39
I. - Preambule 42
II. - Grille de classification 43
II. - Organisation de la commission 39
II. - Politique conventionnelle en matiere d'apprentissage et d'alternance 24
II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 20
II.1. - Apprentissage 24
II.2. - Alternance 24
III. - Dispositions finales 44
III. - Fonctionnement de la commission 40
III. - Moyens reconnus aux instances de representation des salaries pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 20
Indemnite de licenciement 6, 14, 18
Integration des personnes en situation de handicap 53
IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises 21
IV. - Dispositions finales 40

J

Jeunes salaries 4

L

Le budget de fonctionnement 50

Lettre d'adhésion du 6 decembre 2004 de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des maisons a succursales de vente au detail d'habillement 29

Licenciement collectif 6

Liste des champs conventionnels couverts par le present accord (Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord) 70

Logement de fonction 7

M

Maintien de l'anciennete 6

Maitre d'apprentissage 24

Maladie 8, 14, 18

Maternite 8

Mensualisation du personnel ouvrier 4

Mise en place d'une commission paritaire permanente de negociation, d'interpretation et de conciliation 48

Missions 74

Missions de la commission paritaire nationale de validation 39

Missions de la CPPNI 49

Modalites d'application de l'accord 47, 54

Modalites generales (Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales) 74

Modalites generales (Fonctionnement des sections professionnelles paritaires. - Modalites generales) 70

Modification de situation personnelle 5

Modification des statuts 78

Modifications de l'accord du 23 septembre 2011 73

Modifications des statuts du FORCO 73

Modulation 65

Modulation possible du temps de travail pour les salaries a temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins, dans les entreprises où l'horaire collectif est inferieur 25

Moyens reconnus aux instances de representation des salaries pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 20

Mutation definitive 13, 17

N

Negociation sur les salaires 21

Negociation sur les salaires reels 21

Nombre de delegates syndicaux 2

Notification de modification de fonction 5

Notification et validite de l'accord 58

O

Objet 1, 12, 15, 73, 77

Obligations a respecter 53

Obligations liees aux scrutins nationaux ou locaux 47

Obligations militaires 8

OPCA 68

Opcommerce (OPCO) 79

Ordre du jour - Decisions. - Proces-verbal (Reunion du comite. - Ordre du jour - Decisions. - Proces-verbal) 3

Organisation de la commission 39

Organisation de la duree legale du travail 65

Organismes collecteurs 22

P

Partie 1 Actions engagees au niveau de la branche 53

Partie 1 Derogation au repos dominical 45

Partie 2 Actions engagees au niveau des entreprises 53

Partie 2 Dispositions finales 47

Partie 3 Dispositions finales et suivi 54

Perfectionnement 13, 16

Periode d'essai (Contrat de travail - Periode d'essai) 13, 16

Periode d'essai des agents de maitrise 51

Periode d'essai des Cadres 51

Periode d'essai des employes 5, 51

Periodes d'essai 51

Periodicite des negociations 49

Personnel d'encadrement 63

Personnel sous contrat a duree determinee 9

Pieces a produire a l'embauchage 5

Point 1 - Reduction du temps de travail 24

Point 1. - Reduction du temps de travail 24

Point 10 - Publicite 29

Point 2 - Dispositions relatives au travail a temps partiel (1) 25

Point 2. - Dispositions relatives au travail a temps partiel 25

Point 3 - Modulation possible du temps de travail pour les salaries a temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins, dans les entreprises où l'horaire collectif est inferieur 25

Point 3. - Modulation possible du temps de travail pour les salaries a temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins, dans les entreprises où l'horaire collectif est inferieur 25

Point 4 - Heures supplementaires 26

Point 4. - Heures supplementaires 26

Point 5 - Encadrement 27
Point 6 - Dispositions d'accompagnement 28
Point 7 - Garantie des salaires minimaux conventionnels 28
Point 7. - Garantie des salaires minimaux conventionnels 28
Point 8 - Dispositions generales (1) 28
Point 9 - Commission d'interpretation et de suivi 29
Politique conventionnelle en matiere d'apprentissage et d'alternance 24
Politique d'emploi 67
Pour les autres missions de la CPPNI 49, 50
Pour les reunions de negociation de branche 49
Preambule 29, 39, 40, 42, 45, 48, 51, 53, 61, 68, 79
Preconisations visant les prestataires de services et les sous-traitants 47
Prime d'anciennete 5, 17
Primes d'anciennete 58, 59
Principe du repos dominical 45
Priorite de reembauchage a la suite de licenciement pour maladie ou accident du travail 8
Priorite de reembauchage apres licenciement pour cause economique 6
Procedure de transmission des accords 50
Procedure specifique de la saisine pour conciliation 50
Procedure specifique de la saisine pour interpretation 50
Proces-verbal (Reunion du comite. - Ordre du jour - Decisions. - Proces-verbal) 3
Programmation 67
Promotion - Perfectionnement 13
Promotion, perfectionnement 16
Promotion. - Perfectionnement 13
Propositions diverses 67
Publicite 29, 47, 51, 52, 54, 74
Publicite et extension 40, 45, 59-61

R

Rapatriement et demenagement 17
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 20
Recuperation des jours feriers 65
Reduction de la duree du travail 61
Reduction de la duree du travail dans les commerces de detail, d'equipement de la personne et divers 61
Reduction de la duree hebdomadaire de travail 62
Reduction du temps de travail 24
Reembauchage 9
Reglement interieur 78
Repos hebdomadaire 65
Ressources et depenses 78
Retraites 15, 18
Retraites (1) 18
Reunion du comite. - Ordre du jour - Decisions. - Proces-verbal 3
Revision et denonciation (Duree. - Revision et denonciation) 68
Rupture a l'initiative de l'employeur 52
Rupture a l'initiative du salarie 52
Rupture du contrat de travail - Delai-conge 14
Rupture du contrat de travail, delai-conge 17
Rupture du contrat de travail. - Delai-conge 6

S

Salaires 55-57
Salaires au 1er juillet 1996 55
Salaires au 1er juin 2000 56
Salaires mensuels minima et primes au 1er septembre 2019 60
Salaires minima garantis au 1er septembre 2016 59
Salaires minima garantis au 1er septembre 2017 60
Salaires minimaux et primes au 1er juillet 2012 59
Salaires minimaux pour 2011 58
Section syndicale 2
Sections financieres 75
Sections professionnelles paritaires 75
Siege social 77
Signataires 79
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) 70
Suivi de l'accord 54
Suivi paritaire annuel du handicap dans la branche 53

T

Temps de preparation aux reunions 50
Temps libre en vue d'un reembauchage 6, 14, 18
Temps partiel 40
Tenue de travail 9
Texte de base 1, 61, 68, 79

V

V. - Duree et conditions d'application de l'accord 21
V. - Publicite et extension 40
Validite des decisions 49

Visites médicales 4
Volontariat 46

