

# Convention collective

## HABILLEMENT (Commerce de détail)



N° de brochure : 3241

N° IDCC : 1483

Date de dernière mise à jour : 2020-08-04



## **Sommaire**



2004	1
<b>Chapitre Ier : Dispositions générales</b>	1
I - Objet et durée	1
II - Révision	1
Avantages acquis - Avenants régionaux ou départementaux	1
III - Droit syndical	2
IV - Délégués du personnel	2
V - Comité d'entreprise	2
VI - Contrats à durée indéterminée - Embauchage	2
VII - Période d'essai	2
VIII - Préavis	3
Préavis en cas de démission	3
Préavis en cas de licenciement	3
Heures pour recherche d'emploi	3
IX - Licenciement	3
Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel	3
Licenciement économique - Priorité de réembauchage	3
X - Retraite	3
Allocation de fin de carrière	3
XI - Service national	5
XII - Réembauchage	5
XIII - Durée des congés payés	5
Durée des congés payés - Congés d'ancienneté	5
XIV - Indemnités de congés payés	5
XV - Congés de courte durée	6
XVI - Jours fériés	6
XVII - Absences	6
XVIII - Maladie	6
XIX - Accident du travail	7
XX - Maternité et adoption	7
Congé parental d'éducation	7
XXI - Ancienneté	7
XXII - Salaires et primes d'ancienneté	7
Egalité de rémunération	8
XXIII - Apprentissage et formation professionnelle	8
Apprentissage	8
Formation professionnelle Création d'un fonds commun professionnel	8
XXIV - Personnel ouvrier	8
XXV - Travailleurs à domicile	9
XXVI - Travailleurs à temps partiel	9
Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire	11
Retraite complémentaire	11
XXVII - Commission paritaires d'application	11
<b>Chapitre II : Personnel d'encadrement</b>	11
Objet	11
Champ d'application	12
Contrat de travail-Période d'essai	12
Promotion-Perfectionnement	12
Mutation temporaire de service et d'emplois	12
Mutation définitive	13
Déplacements professionnels	13
Prime d'ancienneté	13
Rupture du contrat de travail-Préavis	13
Heures pour recherche d'emploi	13
Indemnité de licenciement	13
Départ et mise en retraite	13
Maladie	14
Accidents de travail	15
<b>Chapitre III : Dispositions finales communes</b>	15
Entrée en vigueur	15
Extension	15
<b>Textes Attachés</b>	16
Avenant régional Haute-Normandie, Classification des emplois Avenant du 13 avril 1992	16
Classification des emplois	16
Avenant du 13 octobre 1989 relatif aux dispositions particulières au Calvados	16
Objet	16
Champ d'application	16
Indemnité de congés payés	17
Congés de courte durée	17
Durée du travail	17
Maladie	17
Maternité et adoption	17
Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991	17
Objet et durée	17
Droit syndical	18
Absence pour cause d'exercice du droit syndical	18
Absences pour cause d'exercice du droit syndical	18
Délégués du personnel	18
Comités d'entreprise	18
Embauche - Contrat de travail	18

Classification - Salaire conventionnel .....	19
Salaires des jeunes .....	19
Conditions de travail .....	19
Primes d'ancienneté .....	19
Heures supplémentaires .....	19
Licenciements .....	19
Congés .....	20
Congés payés .....	20
Congés spéciaux de courte durée .....	20
Contrats à durée déterminée .....	20
Maladie .....	20
Tenue de travail .....	21
Commission paritaire d'application et de conciliation .....	21
Dispositions finales .....	22
Avenant départemental Corrèze, Annexe I Classification des emplois Avenant du 25 avril 1991 .....	22
Classification des emplois .....	22
Accord du 23 mars 1993 relatif au fonds d'assurance formation 'AFOSCI' .....	23
Chapitre 1er : Fonds d'assurance formation ' A F O S C I ' .....	23
Adhésion au F A F ' A F O S C I ' .....	23
Champ d'intervention .....	23
Objet .....	23
Ressources du F A F .....	24
Autres ressources .....	24
Contributions des entreprises .....	24
Seuils des contributions .....	24
Contributions laissées à la libre disposition des entreprises .....	24
Solde des contributions non utilisées .....	24
Utilisation des ressources .....	24
Affectation des fonds versés par les entreprises .....	24
Accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle .....	25
Création d'une CPNEFP .....	25
Composition .....	25
Missions .....	25
Fonctionnement .....	26
Indemnités .....	26
Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord .....	26
Révision annuelle .....	26
Accord du 23 avril 1996 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances .....	26
Définition des moyens de financement .....	27
Gestion et fonctionnement .....	27
Dispositions complémentaires .....	27
Rectificatif et dénonciations d'accords départementaux .....	27
Dénonciation du 8 octobre 1998. ....	28
Dénonciation du 10 octobre 1998. ....	28
Liste des avenants et accords régionaux concernés par la dénonciation de la convention collective de l'habillement pour les syndicats des détailants textiles de la Corrèze .....	29
Accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail .....	29
Champ d'application .....	29
Préambule .....	29
Mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail .....	29
Options de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail .....	29
Repos non pris sur la période de référence .....	30
Départ au cours de la période de référence .....	30
Départ au cours de la période de référence .....	30
Temps partiel .....	30
Contingent annuel des heures supplémentaires .....	30
Définition des aides .....	30
Volet offensif .....	31
Volet défensif .....	31
Entrée en vigueur .....	31
Extension .....	31
Clause de dénonciation ou de révision .....	31
Suivi de l'accord .....	31
Annexe .....	31
Avenant n° 13 du 21 avril 1999 à l'accord du 23 avril 1996 relatif à la collecte des fonds pour la négociation et les instances paritaires .....	32
Accord du 15 juin 1999 relatif à l'indemnisation des délégués (Accord annulant et remplaçant l'accord du 21 janvier 1987 et l'avenant du décembre 1997 à l'accord collectif du 23 avril 1996) .....	32
Prise en charge de la participation aux réunions .....	33
Avenant n° 1 du 16 mars 2000 relatif à l'ARTT (heures supplémentaires et complémentaires) .....	33
Champ d'application .....	33
Volume du contingent des heures supplémentaires .....	33
Modalités de paiement des heures supplémentaires .....	33
Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires .....	33
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel .....	33
Extension .....	34
Avenant n° 3 du 16 mars 2000 à l'accord du 23 avril 1996 relatif au financement de la négociation collective et des instances paritaires .....	34
Avenant n° 2 du 5 juin 2001 relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999 .....	34
Champ d'application .....	34
Lissage de la rémunération en cas de modulation .....	35
Entrée en vigueur .....	35
Extension .....	35
Clause de dénonciation ou de révision .....	35

Avenant du 17 juin 2004 portant révision de la convention .....	35
Avenant du 23 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite à partir de 60 ans .....	35
Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 .....	35
Avenant à l'accord du 23 avril 1996 relatif au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires Avenant n° 4 du 14 décembre 2005 .....	36
Préambule .....	36
Accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications .....	37
Préambule .....	37
I. - Classification des emplois .....	37
II. - Classification des emplois du personnel d'encadrement. ....	39
Portée de l'accord et dispositions diverses .....	40
Avenant n° 3 du 26 novembre 2007 à l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail .....	40
Préambule .....	40
Champ d'application .....	40
Contingent annuel des heures supplémentaires .....	40
Durée. - Entrée en vigueur .....	40
Publicité .....	41
Extension .....	41
Avenant du 26 novembre 2007 à l'accord du 17 juin 2004 relatif à la révision de la convention collective .....	41
Préambule .....	41
Avenant du 15 décembre 2008 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention .....	42
Préambule .....	42
Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale .....	43
Chapitre Ier Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation et à l'évolution professionnelle .....	43
Chapitre II Mesures visant à garantir l'égalité salariale .....	44
Chapitre III Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale .....	45
Chapitre IV Négociation et information dans l'entreprise .....	46
Chapitre V Durée et entrée en vigueur .....	46
Chapitre VI Dépôt et demande d'extension .....	47
Avenant du 15 septembre 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement .....	47
Préambule .....	47
Champ d'application .....	47
Révision des périodes d'essai .....	47
Révision des indemnités de licenciement .....	48
Durée - Entrée en vigueur .....	49
Dépôt et demande d'extension .....	49
Avenant du 16 mars 2010 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention .....	49
Préambule .....	49
Accord du 23 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....	50
Préambule .....	50
Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....	51
Accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance .....	52
Préambule .....	52
Accord du 4 novembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé .....	56
Préambule .....	56
Annexe .....	59
Avenant n° 1 du 13 septembre 2016 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance .....	59
Préambule .....	59
Avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé .....	60
Préambule .....	60
Annexe .....	60
Accord du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle continue .....	61
Préambule .....	61
Avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance .....	70
Préambule .....	70
Avenant n° 3 du 8 février 2018 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif .....	71
Préambule .....	71
Avenant n° 1 du 12 juin 2018 à l'avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018 .....	72
Accord du 12 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC .....	73
Préambule .....	73
Avenant n° 4 du 11 décembre 2018 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif .....	76
Préambule .....	77
Avenant n° 1 du 11 février 2019 à l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance collectif .....	78
Préambule .....	78
Accord du 30 novembre 2018 relatif à la détermination du secteur d'activité économique de référence et à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) .....	79
Préambule .....	79
Accord du 7 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) .....	80
Préambule .....	80
Avis interprétatif du 29 avril 2019 relatif à l'article 5.1 « Obligation des entreprises » de l'accord du 9 octobre 2015 (régime de prévoyance collectif) .....	81
Avenant n° 2 du 25 novembre 2019 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé .....	81
Préambule .....	81
Annexe .....	82
<b>Textes Salaires</b> .....	82
Avenant n° 13 du 22 septembre 2000 relatif aux rémunérations minima et primes d'ancienneté .....	82
Barème des salaires minima .....	82
Avenant n° 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires .....	83
Avenant n° 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1) .....	84
Avenant « Salaires » n° 17 du 24 mars 2009 .....	85
Avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	85

Avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....	86
Avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....	87
Avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 .....	88
Avenant n° 23 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 .....	89
Avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018 .....	90
<b>Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004</b> .....	90
<b>Chapitre Ier : Dispositions générales</b> .....	90
I. - Objet et durée .....	90
II - Révision .....	91
Avantages acquis. - Avenants régionaux ou départementaux .....	91
III - Droit syndical .....	91
IV - Délégués du personnel .....	91
V. - Comité d'entreprise .....	91
VI - Contrats à durée indéterminée - Embauchage .....	92
VII - Période d'essai .....	92
VIII - Préavis .....	92
Préavis en cas de démission .....	93
Préavis en cas de licenciement .....	93
Heures pour recherche d'emploi .....	93
IX - Licenciement .....	93
Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel .....	93
Licenciement économique - Priorité de réembauchage .....	93
X. - Retraite .....	93
Allocation de fin de carrière .....	93
XI - Service national .....	94
XII - Réembauchage .....	94
XIII - Durée des congés payés .....	95
Durée des congés payés - Congés d'ancienneté .....	95
XIV - Indemnités de congés payés .....	95
XV - Congés de courte durée .....	95
XVI - Jours fériés .....	96
XVII - Absences .....	96
XVIII - Maladie .....	96
XIX - Accident du travail .....	96
XX - Maternité et adoption .....	97
Congé parental d'éducation .....	97
XXI - Ancienneté .....	97
XXII - Salaires et primes d'ancienneté .....	97
Egalité de rémunération .....	97
XXIII - Apprentissage et formation professionnelle .....	98
Apprentissage .....	98
Formation professionnelle Création d'un fonds commun professionnel .....	98
XXIV - Personnel ouvrier .....	98
XXV - Travailleurs à domicile .....	98
XXVI - Travailleurs à temps partiel .....	99
Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire .....	100
Retraite complémentaire .....	100
XXVII - Commission paritaires d'application .....	101
<b>Chapitre II : Personnel d'encadrement</b> .....	101
Objet .....	101
Champ d'application .....	101
Contrat de travail-Période d'essai .....	101
Promotion-Perfectionnement .....	102
Mutation temporaire de service et d'emplois .....	102
Mutation définitive .....	102
Déplacements professionnels .....	102
Prime d'ancienneté .....	103
Rupture du contrat de travail-Préavis .....	103
Heures pour recherche d'emploi .....	103
Indemnité de licenciement .....	103
Départ et mise en retraite .....	103
Maladie .....	104
Accidents de travail .....	104
<b>Chapitre III : Dispositions finales communes</b> .....	105
Entrée en vigueur .....	105
Extension .....	105
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b> .....	105
<b>Annexes</b> .....	109
Annexe I Champ d'application .....	109
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....	110
I. - Règles de constitution .....	110
II. - Administration et fonctionnement .....	112
III. - Organisation financière .....	116
IV. - Dispositions diverses .....	117
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 2 à l'accord du 09/10/2015 prévoyance (7 novembre 2017)</b> .....	NV-1
<b>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</b> .....	NV-1
<b>Avenant modification article 1 convention collective (10 février 2020)</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1



**Liste thématique** ..... THEM-1  
**Liste chronologique** ..... CHRO-1  
**Index alphabétique** ..... ALPHA-1



# Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires; La chambre syndicale nationale des détaillants en lingerie; La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France.
Organisations de salariés	La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise FECTAM-CFTC; Le syndicat national des cadres SNCCD-CGC; La fédération services, commerce, crédit CFDT; La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière;
Organisations adhérentes	Fédération nationale des commerces textiles de détail, 3 février 1998. Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-22).

## Chapitre Ier : Dispositions générales

### I. - Objet et durée

#### Article 1er

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national français et des départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises de vente au détail d'habillement et articles textiles.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques 52-4 A Commerce de détail de textiles, 52-4 C Commerce de détail d'habillement, à l'exclusion du commerce de détail de la fourrure et partie du 52-4 J concernant le commerce de détail de rideaux, de voilages et articles ménagers divers en matière textile de la nomenclature d'activités française établie par le décret du 2 octobre 1992 et qui exploitent moins de 5 fonds de commerce. Le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dans le champ d'application les entreprises à succursales, c'est-à-dire les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins 5 fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans les lieux divers.

Il est précisé que les entreprises exploitant plus de 4 fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des maisons à succursales, entrent bien dans le champ d'application de la présente convention.

Ne sont pas couvertes par la présente convention les entreprises spécialisées dans le commerce des articles de sport et équipements de loisirs, classées sous le code NAF 52-4 W. Par convention, les vêtements de sport s'ajoutent aux articles de sport dans le calcul de la spécialisation.

Certaines clauses s'appliquant uniquement au personnel d'encadrement font l'objet d'un chapitre particulier.

#### Article 1er-Bis

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les signataires de la présente convention collective nationale décident que les accords d'entreprise ou d'établissements ne pourront prévoir des dispositions dérogeant à celles contenues dans la présente convention, sauf si ceux-ci comportent des dispositions et des clauses plus favorables aux salariés.

#### Article 2

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La présente convention régie par les articles L. 131 et suivants du livre 1er du code du travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prendra effet à compter du 1er novembre 1987.

Elle pourra être dénoncée avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, portée à la connaissance des autres signataires ainsi que de la direction départementale du travail et de l'emploi et précisant les motifs de cette dénonciation. Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de dénonciation.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention qui devra intervenir dans un délai de 3 ans.

(Inchangé)

### II - Révision

#### Article 3

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La présente convention pourra également faire l'objet de demandes de révision sans qu'elle soit dénoncée dans son ensemble.

(Inchangé)

#### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La partie demandant une révision devra aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et en y joignant un projet de modification.

Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification. En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Si la procédure de révision aboutit, la convention collective nationale révisée est applicable dans sa nouvelle rédaction à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Article 5

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les dispositions précédentes de révision ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires qui feront l'objet, à la demande de la partie la plus diligente, d'une négociation au moins une fois par an entre les parties.

(Inchangé)

### Avantages acquis. - Avenants régionaux ou départementaux

#### Article 6

En vigueur étendu

La présente convention et ses avenants ne peuvent être en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs acquis à la date de la signature de la présente convention.

Des avenants régionaux ou départementaux pourront compléter la présente convention collective ou certaines de ses dispositions en fonction des habitudes ou usages particuliers à une région ou à un département.

Toutefois, les accords régionaux ou départementaux conclus ne pourront en aucun cas, être inférieurs à la présente convention collective nationale.

Les négociations des avenants régionaux ou départementaux devront être effectuées conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

(Inchangé)

### **III - Droit syndical**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés, garantis par la constitution de la République, en particulier, de la liberté individuelle du travail conformément à l'article L. 412-1 du code du travail.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. A cet effet, les organisations professionnelles informeront régulièrement les adhérents de leurs obligations en matière de l'exercice du droit syndical.

(Inchangé)

### **IV - Délégués du personnel**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Pour la mise en place des délégués du personnel, les parties se référeront aux textes et lois en vigueur (articles L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail).

### **V. - Comité d'entreprise**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Pour la mise en place des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur (art. 431-1 et suivants du code du travail).

(Inchangé)

### **VI - Contrats à durée indéterminée - Embauchage**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux agences locales de l'emploi ou aux antennes en dépendant. Ils se réservent la possibilité de recourir, à toute époque, à l'embauchage direct en donnant la préférence aux personnes inscrites à l'ANPE.

(Inchangé)

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

En vue de l'embauchage, tout salarié doit produire à son employeur :

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- sa carte d'assujetti à la sécurité sociale ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné (handicapés physiques) ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale ainsi qu'une autorisation écrite les autorisant à percevoir eux-mêmes leur salaire.

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Lors de l'embauchage, il est donné connaissance de la présente convention collective et de ses avenants s'y rapportant au salarié embauché. Un exemplaire de la convention collective devra être donné à chaque délégué du personnel, aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise.

Un avis sera affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage. Cet avis devra indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition du personnel et affiché en bonne place dans les locaux de l'entreprise.

(Inchangé)

### **VII - Période d'essai**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

##### **1. Contrat à durée indéterminée**

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à ce dernier les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail des salariés relevant de la catégorie employés peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de 2 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

## 2. Contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance tel que prévu au point 1.

## VIII - Préavis

### Préavis en cas de démission

#### Article 14

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Préavis en cas de licenciement

#### Article 15

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Heures pour recherche d'emploi

#### Article 16

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## IX - Licenciement

### Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel

#### Article 17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Termes exclus comme étant contraires à l'article L. 122-14, premier alinéa, nouveau du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 2 de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

### Licenciement économique - Priorité de réembauchage

#### Article 18

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## X. - Retraite

### Allocation de fin de carrière

#### Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23-11-2004 BOCC 2005-8 étendu par arrêté du 20-9-2005 JORF 6-10-2005.

#### a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas strictement prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;
- 1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;
- 2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;
- 2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

#### b) Mise à la retraite par l'employeur

A compter des 65 ans du salarié, l'employeur peut prendre l'initiative de mettre celui-ci à la retraite, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

Ce départ est considéré comme une mise à la retraite donnant droit à l'allocation de fin de carrière suivante (1) :

- 1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;
- 1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;
- 2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;
- 2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personne (1).

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

#### c) Mise à la retraite par l'employeur à partir de 60 ans

##### 1. Objet de l'avenant

Suite à la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les parties décident, afin de maintenir une pyramide des âges cohérente tout en préparant, dans de bonnes conditions, le départ en retraite des salariés les plus âgés, de conclure l'avenant suivant.

##### 2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à partir de 60 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, qui peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties suivantes :

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite ;
- soit par l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite dans l'entreprise ou tout autre établissement de l'entreprise ;
- soit par l'évitement d'un licenciement pour motif économique visé par l'article L. 321-1 du code du travail, quel que soit l'établissement de l'entreprise concernée.

##### 3. Procédure et préavis

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite avant 65 ans par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un préavis de 3 mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) dans les 15 jours suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant sa mise à la retraite. Cette faculté d'opposition sera mentionnée dans la lettre de notification de mise à la retraite.

Dans la mesure où le salarié ne pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein, il lui appartiendra d'avertir son employeur, sous un délai de 2 mois suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant la mise à la retraite avant 65 ans, par lettre recommandée avec accusé de réception.

A cette lettre le salarié doit joindre un relevé récent de carrière pour justifier que les conditions de sa mise à la retraite ne sont pas remplies. Dès lors le contrat de travail se poursuivra normalement. A défaut de réponse dans le délai de 2 mois ou en l'absence de relevé joint à sa lettre, le salarié sera réputé remplir toutes les conditions d'une mise à la retraite et ne pourra s'opposer, sans décision judiciaire, à la rupture de son contrat de travail.

##### 4. Délai de réalisation de la contrepartie

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le contrat de travail à durée indéterminée ou l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel doit être conclu dans les 12 mois suivant le terme du préavis de la mise à la retraite.

##### 5. Mention de la contrepartie sur les registres

La mention du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat.

De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, ou les noms des salariés à temps partiel qui ont pu ainsi bénéficier d'une augmentation de la durée du travail prévue initialement dans leur contrat, ou le nom du salarié dont le licenciement économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

##### 6. Indemnisation de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite par l'employeur avant 65 ans ont droit au versement de l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (pour cause non économique), majorée d'un pourcentage dégressif par tranches annuelles :

- allocation majorée de 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;
- allocation majorée de 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;
- allocation majorée de 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;

- allocation majorée de 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;
- allocation majorée de 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification de la mise à la retraite).

(1)

Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1<sup>er</sup>).

## **XI - Service national**

### **Article 20**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les absences nécessitées par l'accomplissement du service national ou pour un rappel sous les drapeaux sont réglées par les dispositions légales.

Toutefois, il sera alloué au salarié ayant plus de 3 ans de présence dans l'entreprise et effectuant une période militaire obligatoire de réserve, une indemnité complémentaire de sa solde dont il apportera justification, calculée de telle façon qu'il reçoive 100 % de son salaire.

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

Elle sera calculée sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

## **XII - Réembauchage**

### **Article 21**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les priorités de réembauchage, reconnues par la présente convention ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la législation en vigueur sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et de travailleurs handicapés (loi du 26 avril et loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 modifiées).

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

## **XIII - Durée des congés payés**

### **Durée des congés payés - Congés d'ancienneté**

#### **Article 22**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

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

Le calendrier des congés principaux est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année et en tenant compte autant que possible des congés scolaires, pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 2 mois avant la date prévue au départ.

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, les délais de voyage s'y ajoutant. Les frais de transport convenus occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés (1).

Des congés payés supplémentaires pour ancienneté seront accordés à raison de :

- 1 jour après 20 ans ;
- 2 jours après 25 ans ;
- 3 jours après 30 ans.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

## **XIV - Indemnités de congés payés**

### **Article 23**

En vigueur étendu

Pour la détermination de la durée et de l'indemnité des congés payés, il est rappelé que seuls sont assimilés à du travail effectif :

- l'ensemble des périodes de congés et de congés exceptionnels de courte durée, prévues par la présente convention ;
- le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité ;
- les périodes limitées à une durée de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- la journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- le temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller prud'homal ;
- le temps passé en tant qu'administrateur de la sécurité sociale ;
- le temps passé en tant que membre de comités techniques régionaux ou nationaux ;
- et l'ensemble des congés et absences dont la durée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé selon la législation en vigueur.

Il est rappelé en outre que l'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), à l'exception des primes périodiques dont le montant n'est pas affecté par le

départ du salarié en congé, telles que primes de 13e mois, primes de bilan, primes de vacances.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé légalement due si le salarié avait continué à travailler.

## **XV - Congés de courte durée**

### **Article 24**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les salariés ont droit à des jours d'absence payés pour les événements prévus ci-dessous, survenus en dehors de la période de leurs congés payés :

- mariage du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés.

Sans condition d'ancienneté :

- journée de participation de préparation à la défense : 1 jour ouvré ;

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, d'un enfant : 4 jours ouvrés ;

- décès du père, de la mère : 3 jours ouvrés ;

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un gendre, d'une belle fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;

- examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

L'employé doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué (1).

Ces jours seront obligatoirement pris au moment des événements les justifiant et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Lorsque ces événements interviendront pendant la période des congés payés, ils ne donneront pas lieu aux congés mentionnés ci-dessus.

Lorsqu'il s'agit d'un décès et que le déplacement ' aller ' comporte plus de 300 kilomètres, il sera accordé un jour supplémentaire.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirent bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avertir l'employeur au moins 15 jours à l'avance, excepté naturellement s'il s'agit d'un décès.

Congé non rémunéré pour enfant malade (2)

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, constaté par certificat médical, justifiant de la présence indispensable de la mère ou du père et correspondant à la durée notifiée par le certificat médical.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998 manufacture française des pneumatiques Michelin c/Minchin) (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

## **XVI - Jours fériés**

### **Article 25**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La fête du travail du 1er Mai est obligatoirement chômée et rémunérée. Le régime des autres jours fériés est déterminé de la façon suivante :

- 4 jours fériés par an peuvent être travaillés au gré de l'employeur ;

- au-delà, le travail de 1 jour férié ne pourra se faire que sur la base du volontariat.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, les heures effectuées ledit jour férié sont majorées de 100 % mais ne peuvent pas être récupérées.

## **XVII - Absences**

### **Article 26**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Tout salarié ne pouvant se rendre à son travail, pour quelque cause que ce soit, doit avertir aussitôt son employeur par les voies les plus rapides et confirmer cet avis dans les 48 heures par écrit en indiquant les motifs et la durée probable de son absence.

Faute d'avoir prévenu son employeur sous 48 heures, cette situation pourrait entraîner, sous réserve de l'application des dispositions légales, de la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

## **XVIII - Maladie**

### **Article 27**

En vigueur étendu

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 cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail (1).

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

- d'être soignés sur le territoire français ou celui de l'un des autres pays de la Communauté européenne ;

des indemnités complémentaires, calculées de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;

- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;

- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;

- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;

- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;

- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;



- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %.

Le délai de carence de 7 jours calendaires s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation est celle acquise dans l'entreprise au premier jour de l'absence.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les périodes fixées par le barème ci-dessus.

Il convient en conséquence de rechercher, à chaque fois, dans quelles proportions l'intéressé a déjà usé de ses droits à indemnisation.

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

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être versées.

Pour compenser la gêne causée par l'absence du salarié malade, l'employeur aura la faculté de le remplacer provisoirement.

Toutefois, lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et les dispositions de l'article 17.

En aucun cas cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

- 3 mois d'arrêt après 3 ans de présence ;

- 6 mois d'arrêt après 8 ans de présence.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de 6 mois à compter de la date de son licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

## **XIX - Accident du travail**

### Article 28

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 27 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le premier jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'application de l'article L. 122-32 du code du travail.

A partir du 2e jour d'arrêt de travail, l'employeur verse une indemnité complémentaire calculée de façon que le salarié reçoive :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;

- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;

- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;

- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;

- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;

- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;

- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %.

## **XX - Maternité et adoption**

### Article 29

En vigueur étendu

Les salariés pouvant prétendre à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficieront des dispositions légales en vigueur selon les articles L. 122-25 et suivants du Code du travail.

Le temps nécessaire aux consultations prénatales obligatoires peut être pris sur le temps de travail sans diminution de salaire.

A partir du 4e mois de grossesse, les salariées à temps complet bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal. Les salariées à temps partiel bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire. Elles ont cependant la faculté de bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, à l'instar des salariées à temps complet. Dans ce cas, le surplus accordé ne sera pas indemnisé.

Le congé de maternité ou d'adoption n'entre pas en ligne de compte pour l'application des dispositions de l'article 28 relatif à la maladie.

Le congé de maternité ou d'adoption entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse sauf dans les cas strictement autorisés par la loi.

(Voir nota.)

## **Congé parental d'éducation**

### Article 30

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

## **XXI - Ancienneté**

### Article 31

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Pour l'application de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours en y comprenant les périodes pendant lesquelles le contrat a été seulement suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté on tiendra compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise en excluant toutefois ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié.

La durée des contrats en alternance (notamment contrats d'apprentissage et de professionnalisation) entre en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

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

## Article 32

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Egalité de rémunération

#### Article 32-Bis

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

1. Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, on entend le salaire de base ou le salaire minimum conventionnel et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissance professionnelle, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et de capacités découlant de l'expérience acquise.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, les modes d'évaluation des emplois sont communs aux travailleurs des deux sexes.

2. Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de la rémunération entre les salariés français et étrangers.

Pour l'application du présent paragraphe, les règles ci-dessus seront applicables.

3. Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.

(Inchangé)

## Article 33

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les employeurs s'engagent à respecter le principe d'égalité des droits définis par la loi du 13 juillet 1983, art. L. 123-1 du code du travail.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Il faut entendre le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de :

- connaissances professionnelles ;
- capacité découlant de l'expérience acquise ;
- responsabilité ;
- charges physiques ou nerveuses.

Outre la rémunération, l'égalité de traitement s'applique également en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion. Les différends pouvant naître en matière d'égalité professionnelle seront examinés dans le cadre des commissions paritaires d'application décentralisée.

Toutefois, pour les salariés de moins de 18 ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge conformément au décret du 2 février 1971 :

- de 16 à 17 ans - 20 % ;
- de 17 à 18 ans - 10 %.

Ces abattements sont supprimés après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

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

(Inchangé)

## XXIII - Apprentissage et formation professionnelle

### Apprentissage

#### Article 34

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

L'apprentissage est une forme d'éducation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait aux obligations scolaires une formation générale, méthodique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

Les conditions d'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par la législation en vigueur.

### Formation professionnelle Création d'un fonds commun professionnel

#### Article 35

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur les contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue (1).

*Il est créé un fonds commun professionnel, permettant la fongibilité des contributions versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés (2).*

*Les entreprises versent obligatoirement au fonds commun les cotisations au titre du plan de formation dont la collecte, l'emploi et la gestion sont confiés, à titre exclusif, à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur (2).*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1 (1°) et R. 964-13, premier alinéa, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

(2) Alinéa exclu comme étant contraire aux articles R. 952-3, alinéa 2, et R. 952-4 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

## XXIV - Personnel ouvrier

## Article 36

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La présente convention collective s'applique également au personnel d'entretien, employé à poste fixe.

Les employés à temps partiel à durée indéterminée ont droit aux mêmes avantages que le personnel à temps complet de l'entreprise au prorata de leur temps de travail.

En cas de vacance d'un poste permanent, celui-ci sera offert par priorité à un membre du personnel employé à temps partiel ayant la qualification requise pour le poste.

Dans les entreprises occupant des travailleurs à domicile, les employeurs doivent se conformer aux prescriptions des articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

(Inchangé)

## XXV - Travailleurs à domicile

### Article 37

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Le salarié qui effectue à son domicile le travail confié par un ou plusieurs employeurs bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que les autres salariés.

Lors de la remise à un salarié de travaux à domicile, l'employeur doit établir, en 2 exemplaires au moins, un bulletin ou un carnet, sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

- le nom et l'adresse de l'établissement ;
- la référence des organismes de sécurité sociale auxquels l'entreprise verse les cotisations et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
- la nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;
- la nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;
- la date à laquelle le travail doit être livré.

Un exemplaire de ce carnet doit être remis au salarié ; un autre doit être conservé pendant au moins 5 ans par l'employeur.

Les prix de façon, ainsi que le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux, sont indiqués aux ouvriers au moment de la remise du travail.

Le salaire horaire correspond à celui du salarié de même catégorie travaillant en entreprise.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de jours fériés à l'égard du travailleur à domicile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % du montant des pièces.

Cette allocation ne couvre pas le paiement du 1er Mai. Lorsque ce dernier tombe un jour ouvrable pendant lequel l'ouvrier aurait dû travailler, l'indemnité sera calculée à raison de 1/24 du montant des pièces du mois civil précédent.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de congés payés par le paiement, effectué en même temps que la rémunération, d'une indemnité égale à 10 % du montant des pièces.

Les frais d'atelier afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires, fil compris, sont fixés à 15 % du montant des pièces. Cette indemnité, ayant le caractère d'un remboursement de frais, ne supporte pas les charges sociales et fiscales.

Une indemnité de transport de 1/2 minimum garanti sera versée pour chaque jour de déplacement.

## XXVI - Travailleurs à temps partiel

### Article 38

En vigueur étendu

#### 1. Définition

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en place dans les conditions prévues aux articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, sans pouvoir être inférieure à 20 heures par semaine, sauf accord du salarié.

#### 2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter, outre les mentions énumérées ci-dessus, toutes les clauses obligatoires pour ce type de contrat.

#### 3. Rémunération

Le taux horaire des salariés à temps partiel est le même que celui d'un salarié à temps complet qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont payées au taux normal en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail).

#### 4. Horaires de travail

Le contrat de travail fixe :

- la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués au salarié.

La journée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail continu et ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à 2 heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

#### 5. Modification de la répartition de la durée du travail fixée au contrat

a) Le contrat définit les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification.

La modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le contrat a prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si la modification est incompatible avec l'une des situations suivantes :

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- responsabilités associatives ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document obligatoirement transmis au salarié.

*b) Lorsque, pendant une période de 10 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins 2 heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve du respect d'un préavis de 7 jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.*

*Cette modification est constatée par un avenant au contrat.*

*Cette disposition n'est pas applicable :*

- en cas d'opposition du salarié concerné ;
- lorsque le dépassement d'horaire résulte d'un motif pour lequel l'employeur aurait pu recourir à une embauche sous contrat à durée déterminée, dès lors que le salarié a été avisé par écrit du caractère ponctuel de ce dépassement et l'a accepté par avenant à son contrat (1).

#### 6. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contrat de travail doit prévoir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. A défaut, l'employeur ne peut demander au salarié, sauf accord de ce dernier, d'effectuer des heures complémentaires.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont rémunérées au taux horaire normal (sans majoration).

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail).

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter, sauf accord du salarié, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles non prévisibles.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

De même, le refus d'effectuer des heures complémentaires, dans les limites prévues au contrat de travail, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque le salarié est informé dans des délais inférieurs à ceux fixés ci-dessus.

En revanche, le salarié informé dans ces délais ne pourra refuser d'exécuter les heures complémentaires prévues au contrat.

#### 7. Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés occupés à temps complet.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.
2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non la perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité) sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet. Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

#### 8. Garanties individuelles

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, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salariée doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du salarié précise la durée du travail souhaitée.

A compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le ou la salariée par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

Le ou la salariée dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.

A compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salariée retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

(1) Paragraphe exclu comme contrevenant au dernier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er). (Voir nota.)

### **Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire**

#### **Article 39**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les salariés sont astreints à une discrétion totale pour tout ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, une présentation générale adaptée au style du magasin et aux produits vendus peut être réclamée à un salarié dans la mesure où celui-ci est en contact avec la clientèle.

Dans le cas où un uniforme ou une marque de vêtements spécifique seraient imposés, ceux-ci seront fournis et entretenus par l'employeur, dont il garde la propriété.

### **Retraite complémentaire**

#### **Article 40**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Le personnel visé par la présente convention sera obligatoirement affilié à une institution gérant un régime de retraite complémentaire par répartition (régime UNIRS), conformément aux dispositions de l'arrêté du 15 mars 1973 (JO du 17 mars 1973).

### **XXVII - Commission paritaires d'application**

#### **Article 41**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Des commissions paritaires d'application décentralisée doivent être mises en place au niveau régionale, départemental ou local. Elles réuniront les représentants locaux des signataires de la convention collective nationale.

Elles ont pour rôle :

- d'informer les employeurs et les salariés des dispositions de la présente convention ;
  - de veiller à son application ;
  - de connaître tous les différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation du texte.
- Toutefois, en cas de différends individuels, les parties peuvent toujours saisir directement le juridiction compétente.

Ces commissions réunies en formation telle que prévu par le dernier alinéa de l'article 6 auront pour objet :

- de saisir la commission nationale d'interprétation et de conciliation en cas de difficultés ;
- de négocier les avenants à la présente convention.

Fonctionnement :

Les commissions paritaires d'application décentralisée se réunissent à la demande de la partie la plus diligente.

Pour les conciliations, la commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs après la date de la requête. Cette date tiendra compte des contraintes de fonctionnement des magasins.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si celles-ci ne se mettent pas d'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. La non-parution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le licenciement d'un salarié s'étant rendu ou devant se rendre à une réunion en tant que membre de la commission paritaire d'application décentralisée ne peut intervenir avant que ladite commission n'ait été saisie et n'ait rendu un avis.

Les salariés devant participer à ces commissions décentralisées bénéficient du maintien de leur rémunération.

Commission nationale d'interprétation et de conciliation :

Les différends relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan local seront déférés à une commission paritaire nationale composée par :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires et,
- par autant de membres des organisations patronales signataires.

Elle se réunira dans un délai minimum de 2 mois au siège de la fédération nationale de l'habillement.

### **Chapitre II : Personnel d'encadrement**

#### **Objet**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Le présent chapitre a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel d'encadrement des commerces de détail de l'habillement et des articles textiles entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 25 novembre 1987.

## Champ d'application

### Article 2

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

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

Sont considérés comme personnel d'encadrement les collaborateurs possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience professionnelle 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.

Les employeurs s'engagent à respecter ' à travail égal, salaire égal ' sans considération de sexe conformément à l'article L. 123-1 du code du travail et à l'article 32 des clauses générales de la CCN citées à l'article 1er du présent avenant.

Toutes les clauses de la CCN, sauf dispositions différentes faisant l'objet du présent avenant, sont applicables au personnel d'encadrement des entreprises visées à ladite convention.

## Contrat de travail-Période d'essai

### Article 3

En vigueur étendu

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les parties avec la mention « Lu et approuvé ». Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la catégorie d'emploi dans la classification ;
- la rémunération et ses modalités ;
- l'entreprise où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement, toute clause particulière ;
- la mention de la période d'essai et de son renouvellement visée au présent article.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai d'une durée maximale, hors renouvellement, de 3 mois pour les agents de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de 4 mois pour les cadres de catégorie C et D.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Le renouvellement doit être formalisé par un accord écrit, distinct de la lettre d'engagement ou du contrat de travail, signé des deux parties au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

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

Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter pendant le délai de prévenance (s'il est effectué), chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de 40 heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

## Promotion-Perfectionnement

### Article 4

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

En cas de vacance ou de création de poste qui, en tout état de cause, sera portée à la connaissance du personnel, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé 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 l'autre des parties, être prolongée une fois pour une durée maximum de 3 mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, le salarié 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.

Les employeurs s'efforceront de faciliter au personnel d'encadrement l'assistance aux cours de formation professionnelle ainsi que le passage des examens.

## Mutation temporaire de service et d'emplois

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Dès le premier mois du remplacement, le personnel d'encadrement muté temporairement percevra une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de rémunération.

### **Mutation définitive**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Toute mutation fonctionnelle définitive doit être notifiée par écrit et motivée. La nouvelle classification du personnel d'encadrement muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié. Le personnel d'encadrement dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus d'une mutation pour un emploi de catégorie inférieure, s'il y avait rupture du contrat, elle serait réputée être le fait de l'employeur.

Si, à la demande de l'employeur, le personnel d'encadrement est muté dans un autre point de vente, il lui sera garanti des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait dans celui qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

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

### **Déplacements professionnels**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

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 personnel d'encadrement 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, selon le véhicule utilisé, à l'évaluation forfaitaire des dépenses automobiles admise par l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la direction générale des impôts ;
- d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

### **Prime d'ancienneté**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Rupture du contrat de travail-Préavis**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Heures pour recherche d'emploi**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de licenciement**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Départ et mise en retraite**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les organisations signataires indiquent à titre préliminaire que l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, visant à indemniser la cessation d'activité du salarié appartenant au personnel d'encadrement :

- vient compenser, d'une part, le préjudice nécessairement subi par le salarié qui, dans la branche, en raison notamment de sa formation initiale technique, administrative, juridique, commerciale ou financière (telle qu'indiquée à l'article 2 du présent chapitre II), est entré plus tard dans la vie active qu'un salarié employé ;

- tient compte, d'autre part, de la perte de revenus plus importante subie par le salarié appartenant au personnel d'encadrement en raison de la cessation de son activité, eu égard notamment au taux de remplacement (rapport entre la pension de retraite et le dernier salaire d'activité) moindre des régimes de retraite obligatoires des cadres par rapport aux employés.

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

#### Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge prévu par la loi, sous réserve du respect de la procédure légale, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

En application du code du travail, cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

#### Maladie

##### Article 13

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

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 cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail (1).

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et, éventuellement, de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, le personnel d'encadrement bénéficie, à partir du 4e jour, d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) calculée de façon qu'il reçoive :

Après 1 an 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 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;
- 2 mois à 75 %.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ont lieu 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.

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

Lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement pour motif personnel prévue à l'article 11 du présent chapitre.

En aucun cas cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

- après 1 an de présence : 2 mois d'arrêt ;
- après 3 ans de présence : 4 mois d'arrêt ;
- après 8 ans de présence : 7 mois d'arrêt.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de 6 mois à compter de la date de son licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

## **Accidents de travail**

### **Article 14**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 13 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le 1er jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur.

A partir du 2e jour d'arrêt de travail, une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) est calculée de façon à ce que le personnel d'encadrement reçoive :

Après 3 mois 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 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;
- 2 mois à 75 %.

## **Chapitre III : Dispositions finales communes**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties *contractantes* (1) et pour être déposée au secrétariat de la direction départementale du travail de Paris, conformément à l'article L. 132 du livre 1er du code du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

(1) Terme exclu car il contrevient à l'article L. 132-2-2 (IV) du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

### **Article 2**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les organisations signataires conviennent de solliciter l'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 133-10 du livre 1er du code du travail.

(Ancien article 42 de la convention collective nationale, inchangé).

### **Article 3**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Conformément à l'article L. 132-9 du livre 1er du code du travail, toute organisation syndicale patronale ou de salariés qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail de Paris.

(Ancien article 43 de la convention collective nationale, inchangé).

## **Entrée en vigueur**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

## **Extension**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la cohésion sociale.

## Avenant régional Haute-Normandie, Classification des emplois Avenant du 13 avril 1992

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de l'habillement et des articles textiles de Haute-Normandie.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT.

### Classification des emplois

#### Avenant régional Haute-Normandie, Classification des emplois

En vigueur étendu

##### Catégorie 1

Vendeur(se) moins de 3 mois de pratique professionnelle, personnel de nettoyage, coursier, veilleur de nuit, garçon de magasin, surveillant aux portes, étiqueteuse, concierge.

##### Catégorie 2

Vendeur(se) de 3 mois à 1 an de pratique professionnelle, vendeur(se) débutant(e) titulaire du CAP, standardiste transmettant uniquement les lignes (moins de 6 mois de pratique professionnelle), manutentionnaire, dactylographe (moins de 1 an de pratique professionnelle), employé(e) aux écritures (sans connaissances comptables), aide-retoucheur(se), finisseuse (sans qualification professionnelle exécute des travaux simples de manière à permettre à un ou plusieurs retoucheurs(ses) qualifiés d'effectuer leur travail dans les meilleures conditions), ouvrière en ameublement (ourlet simple).

##### Catégorie 3

Vendeur(se) de 1 à 3 ans de pratique professionnelle, retoucheur(se) jusqu'à 3 ans de pratique professionnelle, couturière d'ameublement, chauffeur-livreur, standardiste (après 6 mois de pratique professionnelle), dactylographe (après 1 an de pratique professionnelle), employé(e) de comptabilité effectuant des travaux comptables sous directives, réceptionnaire de marchandises (contrôle quantitatif), hôtesse d'accueil, aide-étalagiste.

##### Catégorie 4

Vendeur(se) de 3 à 5 ans de pratique professionnelle, retoucheur(se) premier échelon. Est capable d'effectuer des retouches variées de façon satisfaisante, standardiste (après 4 ans de pratique professionnelle), dactylographe (après 4 ans de pratique professionnelle), aide-comptable teneur de livres (premier échelon).

##### Catégorie 5

Vendeur(se) qualifié à partir de 5 ans de pratique professionnelle, retoucheur(se) deuxième échelon. Après plusieurs années de pratique professionnelle, possède parfaitement la technique de sa profession, est capable d'exécuter toutes les retouches que peut demander un vêtement en un temps satisfaisant ; est apte, à titre exceptionnel, à prendre les retouches sur un client, secrétaire-dactylographe, confectionneur(se) ameublement.

##### Catégorie 6

Vendeur(se) très qualifié de plus de 5 ans de pratique professionnelle, capable d'épingler les retouches simples et de les faire exécuter, essayeur(se)-retoucheur(se) 1er échelon, très qualifié(e), procédant habituellement aux essayages, capable de déterminer et d'effectuer toutes les retouches importantes qui pourraient être nécessaires, hôtesse d'accueil possédant couramment une langue étrangère, étalagiste qualifié titulaire du CAP, caissier(ière) de magasin, aide-comptable 2e échelon.

##### Catégorie 7

Vendeur(se) hautement qualifié. Est spécialisé en permanence dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières en raison notamment de leur destination ou de leurs conditions d'emploi. Est capable de faire des essayages et de prendre des mesures. Vendeur(se)-étalagiste (vendeur[se] hautement qualifié faisant également les étalages), étalagiste très qualifié, capable de réaliser présentation et décor, caissier(ière) principal(e), vendeur(se)-confectionneur(se) ameublement (capable de prendre les mesures chez le client).

##### Catégorie 8

Premier vendeur(se) hautement qualifié. Capable, en l'absence de l'employeur, d'assurer la surveillance du magasin tant à l'égard de la clientèle que du personnel de vente ; continue à effectuer des ventes, ne prend aucune initiative de responsabilité en dehors des instructions de l'employeur ; participe au réassortiment, essayeur(se)-retoucheur(se) 2e échelon. Distribue, coordonne, contrôle et participe au travail d'un atelier de moins de 6 personnes, tout le personnel non-cadre qui distribue et contrôle le travail d'autres employés, sous les ordres de son chef direct ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée, comptable.

N.B. - En cas de polyvalence d'emploi, la pratique de l'emploi le plus fréquemment exercé sera retenue.

## Avenant du 13 octobre 1989 relatif aux dispositions particulières au Calvados

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la nouveauté du Calvados.
Organisations de salariés	Unions départementales FO ; Syndicat CFDT du commerce et services de Caen et sa région.

### Objet

#### Dispositions particulières au Calvados

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de compléter ou de se substituer à certains articles de la convention collective nationale.

#### Champ d'application

#### Dispositions particulières au Calvados

##### Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application géographique du présent avenant est le département du Calvados.

#### Dispositions particulières au Calvados

##### Article 3

En vigueur étendu

En référence à l'article 10 de la convention collective nationale 'Embauchage', il est ajouté à cet article l'alinéa suivant :

Toutefois, sauf cas d'urgence, ils acceptent de faire connaître leurs besoins de personnel aux organisations syndicales signataires.

## Dispositions particulières au Calvados

### Article 4

En vigueur étendu

En référence à l'article 23 de la convention collective nationale 'Congés payés', il est ajouté les 2 alinéas suivants :

L'employé travaillant en permanence dans les sous-sols non climatisés, bénéficiera de 1 jour ouvrable supplémentaire de congés payés par fraction de 4 mois passés dans lesdits sous-sols.

Les salariés âgés de moins de 18 ans bénéficieront de 1 jour supplémentaire de congé par période de 2 mois de présence dans l'entreprise.

### Indemnité de congés payés

## Dispositions particulières au Calvados

### Article 5

En vigueur étendu

En référence à l'article 24 de la convention collective nationale 'Indemnités de congés payés', il est ajouté à la fin du premier alinéa la phrase suivante :

- les jours d'absence pour maladie indemnisés au titre de la convention collective.

### Congés de courte durée

## Dispositions particulières au Calvados

### Article 6

En vigueur étendu

En référence à l'article 25 de la convention collective nationale 'Congés de courte durée', il est ajouté les dispositions suivantes :

- Mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré ;
- Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour ouvré ;
- Communion solennelle d'un enfant ayant lieu un jour de travail habituel de l'employé : 1 jour ouvré ;
- Déménagement du salarié : 1 jour ouvré par période de 2 ans.

Des autorisations d'absence de courte durée pourront être demandées pour des cas sérieusement motivés.

### Durée du travail

## Dispositions particulières au Calvados

### Article 7

En vigueur étendu

Il est ajouté après le chapitre XVI de la convention collective nationale 'Jours fériés' un nouveau chapitre XVI bis 'Durée du travail' ainsi rédigé :

XVI bis - 'Durée du travail' : article 26 bis :

Les heures de travail faites exceptionnellement de nuit entre 22 heures et 6 heures du matin seront payées avec une majoration de 100 % qui ne se cumulera pas avec d'autres majorations.

Sauf cas d'urgence, le personnel volontaire pour faire des heures supplémentaires ou pour travailler le dimanche devra être sollicité au moins 2 jours à l'avance ; les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche seront payées double, le salarié bénéficiant en outre de 1 journée de repos compensatrice.

### Maladie

## Dispositions particulières au Calvados

### Article 8

En vigueur étendu

Par référence à l'article 28 de la convention collective nationale 'Maladie' les conditions d'indemnisation des absences pour maladie telles qu'elles sont énoncées ci-après se substituent à celles prévues à l'article 28 de la convention collective nationale :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt ;
- après 3 ans de présence dans l'entreprise : 30 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 30 jours à 66 % ;
- après 8 ans de présence dans l'entreprise : 40 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 40 jours à 66 % ;
- après 13 ans de présence dans l'entreprise : 50 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 50 jours à 66 % ;
- après 18 ans de présence dans l'entreprise : 60 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 60 jours à 66 % ;
- après 23 ans de présence dans l'entreprise : 70 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 70 jours à 66 % ;
- après 28 ans de présence dans l'entreprise : 80 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 80 jours à 66 % ;
- après 33 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 90 jours à 66 % ;

### Maternité et adoption

## Dispositions particulières au Calvados

### Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 18-10-1990 étendu par arrêté du 28-1-1991 JORF 6-2-1991.

En référence à l'article 30 de la convention collective nationale 'Maternité et adoption', il est substitué à l'alinéa 4 un alinéa ainsi rédigé :

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés non rémunérés pour soigner un enfant malade. Toutefois, ces congés seront rémunérés, à raison de 4 jours par an, sur présentation d'un certificat médical indiquant que la présence de la mère ou du père est indispensable.

## Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991

Signataires	
Organisations patronales	Fédération intersyndicale des textiles de la Corrèze ; Chambre intersyndicale du textile de Brive ; Syndicat des détaillants textiles de Tulle ; Syndicat des détaillants textiles de la Haute-Corrèze.
Organisations de salariés	C.G.T.

### Objet et durée

## Avenant départemental Corrèze

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu dans le cadre de l'article L.131-1 du code du travail, a pour but de régler les rapports entre employeurs et salariés des entreprises et établissements du commerce de détail du textile du département de la Corrèze.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques 64-11 et 64-14 (à l'exception de la vente de tapis et moquettes) de la nomenclature des activités et produits du 9 novembre 1973 et qui exploitent moins de 5 fonds de commerce. Le code APE n'étant déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dans le champ d'application les entreprises à succursales, c'est à dire les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables au moins 5 fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans des lieux divers.

(Il est précisé que les entreprises exploitant plus de 4 fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des maisons à succursales, entrent bien dans le champ d'application de la présente convention).

### **Avenant départemental Corrèze**

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1er avril 1991.

Il pourra être dénoncé avec un préavis de 6 mois par l'une ou l'autre des parties signataires.

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations signataires.

Les négociations commenceront 15 jours au plus tard après la demande de dénonciation ou de révision.

*Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celui qui lui sera substitué à la suite d'un nouvel accord (1).*

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions de salaires, qui feront l'objet d'une négociation au moins 2 fois par an entre les parties.

(1) Alinéa exclu de l'exclusion (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

### **Droit syndical**

#### **Avenant départemental Corrèze**

##### Article 3

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution et les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération les opinions politiques, philosophiques, les croyances religieuses, la race ou la nationalité des travailleurs pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-45 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

#### **Absence pour cause d'exercice du droit syndical**

##### **Avenant départemental Corrèze**

###### Article 4

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés membres d'un bureau syndical devant assister aux réunions des organisations syndicales sur présentation d'un document émanant de celles-ci, avec un préavis de 3 jours.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire de la profession, ou dans tout autre commission prévue par la convention et l'avenant départemental, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise, lesdites absences ne seront pas déduites des congés annuels.

#### **Absences pour cause d'exercice du droit syndical**

##### **Avenant départemental Corrèze**

###### Article 5

En vigueur étendu

Dans les entreprises comptant plus de 10 salariés, un panneau sera réservé aux communications syndicales des organisations syndicales signataires de la convention et de l'avenant départemental et adhérent à ceux-ci.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

### **Délégués du personnel**

#### **Avenant départemental Corrèze**

##### Article 6

En vigueur étendu

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégué du personnel, les salariés auront la faculté de se faire assister, sur demande écrite, par un représentant syndical pour présenter aux employeurs leurs réclamations individuelles ou collectives.

### **Comités d'entreprise**

#### **Avenant départemental Corrèze**

##### Article 7

En vigueur étendu

Pour la mise en place des comités d'entreprise, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur.

Les oeuvres sociales du comité d'entreprise seront financées par un versement de l'employeur égal à 2 % de la masse salariale (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.432-9 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

### **Embauche - Contrat de travail**

#### **Avenant départemental Corrèze**

##### Article 8

En vigueur étendu

Les salariés sont soumis aux dispositions réglementaires en matière de médecine du travail. Ils devront passer les visites médicales obligatoires sans pouvoir y déroger.

## **Avenant départemental Corrèze**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

## **Classification - Salaire conventionnel**

### **Avenant départemental Corrèze**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Le personnel est réparti en 4 groupes d'emplois. Dans chaque groupe, le personnel est classé par catégorie conformément à la convention collective nationale en fonction de son ancienneté et de qualification. La définition des groupes et des classifications figure en annexe I.

Le salaire minimum conventionnel de chaque groupe de personnel fait l'objet de d'avenants particuliers.

Au cas où les salaires de la convention collective de la Corrèze seraient inférieurs à ceux de la convention collective nationale ce sont les salaires de la convention collective nationale qui seront appliqués.

## **Salaires des jeunes**

### **Avenant départemental Corrèze**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Il ne sera fait aucun abatement de salaire en fonction de l'âge du salarié.

## **Conditions de travail**

### **Avenant départemental Corrèze**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les mutations ou changements temporaires d'emploi ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service.

L'affectation provisoire ne peut en aucun cas être une cause de diminution de salaire.

Si cette affectation provisoire comporte un emploi dont le salaire correspondant est supérieur à celui de l'emploi habituel du salarié, celui-ci recevra pendant la durée de son emploi provisoire le salaire correspondant à celui-ci.

## **Primes d'ancienneté**

### **Avenant départemental Corrèze**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Le montant de primes d'ancienneté est défini dans les avenants salariaux.

Les primes d'ancienneté des personnes des groupes A, C, D seront automatiquement majorées d'un même pourcentage que les salaires de ces groupes lorsque la majoration des salaires de ces groupes sera égale ou supérieure à 25 %.

Les primes d'ancienneté du personnel du groupe B (vendeurs et vendeurs-retoucheurs) seront obligatoirement renégociées lorsque l'augmentation des salaires de ce groupe sera égale ou supérieure à 25 %.

## **Heures supplémentaires**

### **Avenant départemental Corrèze**

#### **Article 14 (1)**

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation en vigueur, sont payées dans les conditions suivantes :

- 25 % de majoration de la 40e heure à la 47e heure ;
- 50 % de majoration à partir de la 48e heure.

Les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement ou habituellement un dimanche, un jour férié ou de nuit seront majorées à 100 %.

Les heures supplémentaires sont rémunérées par le calcul effectué sur la base du salaire réel de l'intéressé.

Le personnel devant effectuer des heures supplémentaires devra être prévenu au moins 24 heures à l'avance.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

### **Avenant départemental Corrèze**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Lorsque le personnel salarié travaillera un des jours ci-après :

- Jour de l'An,
- Lundi de Pâques,
- 1er Mai,
- 8 Mai,
- Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 Juillet,
- 15 Août, Toussaint,
- 11 Novembre,
- Noël, il percevra un salaire supplémentaire égal à une journée de travail.

Le 1er Mai est obligatoirement chômé et payé.

## **Licenciements**

## **Avenant départemental Corrèze**

### Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 17 de la convention collective nationale (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

## **Avenant départemental Corrèze**

### Article 17

En vigueur étendu

Dans le cas où l'employeur envisagerait une réduction d'activité, il consultera le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sur les mesures qu'il compte prendre.

S'il doit en dernier ressort être procédé à des licenciements collectifs, l'ordre en sera déterminé pour chaque groupe d'emploi, en tenant compte successivement de :

1. Situation de famille.
2. Qualification professionnelle.
3. Ancienneté dans la catégorie d'emploi.

L'employé congédié par suite de suppression d'emploi, conservera, pendant 1 an, la priorité d'embauche dans le même groupe d'emploi.

Lorsque l'employeur procédera au réembauchage, dans le même groupe d'emploi, il sera tenu, pendant le même délai, d'en aviser l'employé congédié (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-14 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

## **Congés**

### **Congés payés**

## **Avenant départemental Corrèze**

### Article 18

En vigueur étendu

L'employé travaillant dans des ateliers ou réseves situées en sous-sol où l'éclairage artificiel est permanent bénéficiera de 1 jour supplémentaire de congé payé par fraction de 3 mois passés dans les locaux ci-dessus définis.

Sous réserve de nécessité de service, en cas de fractionnement des congés soit à l'initiative de l'employeur, soit à celle de l'employé, et sous réserve d'accord réciproque, une fraction des congés pourra être attribuée en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours restant dus peuvent être attribués en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Les jours d'absence, constatés par certificat médical, d'une durée maximale de 1 mois consécutive ou non dans la période de références ne peuvent entraîner de réduction des congés annuels.

### **Congés spéciaux de courte durée**

## **Avenant départemental Corrèze**

### Article 19

En vigueur étendu

Les salariés ont droit à des jours d'absence pour les événements de famille prévus ci-dessous, survenus en dehors de la période de leurs congés payés :

- mariage du salarié, sans condition d'ancienneté : 4 jours ouvrés ;
- mariage du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés ;
- présélection militaire, sous réserve d'avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 3 jours ouvrés.

Sans condition d'ancienneté :

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ouvrés ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un grand-parent, d'un petit enfant : 1 jour ouvré ;
- communion d'un enfant du salarié au cas où la communion a lieu un jour de semaine : 1 jour ouvrable ;
- un examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

Lorsqu'il s'agit de décès et que le déplacement 'aller' comporte plus de 300 kilomètres, il sera accordé 1 jour supplémentaire.

Ces jours seront obligatoirement pris au moment des événements les justifiant et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avertir l'employeur 15 jours à l'avance, excepté naturellement s'il s'agit d'un décès.

### **Contrats à durée déterminée**

## **Avenant départemental Corrèze**

### Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Maladie**

## **Avenant départemental Corrèze**

### Article 21

En vigueur étendu

les absences pour maladie ou accident, inférieures à 6 mois consécutifs, suspendent mais ne rompent pas le contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur par suite d'une absence pour maladie ou incapacité supérieure à 6 mois consécutifs, les

salariés bénéficient de l'indemnité légale de licenciement. Les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'établissement bénéficient d'une indemnité équivalente au montant de l'indemnité qu'ils auraient perçue en cas de licenciement.

#### **Tenue de travail**

##### **Avenant départemental Corrèze**

###### Article 22

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise les conditions fixant la tenue de travail des salariés en contact avec la clientèle sont déterminées par le règlement intérieur. Si un uniforme spécial est exigé, il sera fourni par l'entreprise.

#### **Commission paritaire d'application et de conciliation**

##### **Avenant départemental Corrèze**

###### Article 23

En vigueur étendu

Il est constitué une commission paritaire d'application et de conciliation qui a pour rôle :

- d'informer les employeurs et les salariés des dispositions de la convention collective nationale et de l'avenant départemental ;
- de veiller à leurs applications ;
- de connaître tous les différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation des textes.

##### **Avenant départemental Corrèze**

###### Article 24 (1)

En vigueur étendu

Les différends relatifs à l'application de la convention collective nationale et de l'avenant départemental au cas où ils n'auraient pu être tranchés entre l'employeur et le ou les employés soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel, seront portés avant toute action juridique éventuelle, devant la commission de conciliation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.511-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

##### **Avenant départemental Corrèze**

###### Article 25

En vigueur étendu

Conformément à l'article 23, une commission paritaire de conciliation est instituée.

###### Composition

La commission sera composée d'un nombre égal de délégués des organisations syndicales représentant les salariés signataires du présent avenant, et des organisations patronales signataires.

Ce nombre devra être au moins égal à 3 membres pour chaque délégation.

###### Administration

La commission est administrée par :

- un président, lequel sera alternativement issu, et ce pour chaque session, de la délégation salariale et de la délégation patronale ;
- un vice-président, lequel sera alternativement issu, et ce pour chaque session, de la délégation patronale et de celle des salariés ;
- un secrétaire, lequel sera alternativement issu de chaque délégation. Sa durée de fonctions sera d'un an à compter de la première session ;
- un trésorier, désigné dans les mêmes conditions, ce dans l'ordre inverse du secrétariat, et pour la même durée.

###### Fonctions

Le président dirige les travaux de la commission et la représente en toute circonstance.

Le vice-président assiste le président et peut le représenter en toute circonstance sur délégation de celui-ci.

Le secrétaire assure la partie administrative de la commission.

Le trésorier est dépositaire des fonds de la commission, il assure le règlement des dépenses pouvant être engagées par celle-ci.

Le financement des frais pouvant être engagés par la commission pour son fonctionnement sera décidé par les 2 délégations.

Les salariés siégeant à la commission verront rémunérés comme temps de travail les heures perdues pour y siéger, ou assurer son fonctionnement, ce par leur employeur.

Les salariés appelés à comparaître ou à témoigner, pour quelle raison que ce soit devant la commission, ne pourront au même titre subir aucune perte de salaire.

Dans la mesure du possible, les frais de déplacement des membres de la commission ou des personnes agissant pour elle seront pris en compte par celle-ci.

###### Fonctionnement de la commission

Les délibérations et décisions de la commission sont adoptées à la majorité absolue des membres inscrits.

Les délibérations seront consignées sur le procès-verbal de séance, le livre en sera tenu par le secrétaire.

###### Pouvoirs

Chaque membre de la commission pourra être porteur de deux pouvoirs au maximum.

###### Rôle de la commission

En cas de conflit collectif :

La commission se réunira à la demande de l'une ou des 2 parties. Cette demande devra être adressée au secrétaire de la commission. La demande devra comporter un exposé des faits motivant le conflit, la partie opposée sera appelée à fournir un exposé contradictoire. La commission se réunira dans un délai de 15 jours au maximum, à dater de la réception de la demande. En cas de grève ou d'extrême urgence, la commission pourra se réunir dans les 24 heures.

La commission pourra faire appel à toute personne, ou à tout organisme privé ou public, aux fins de consultation.

En cas de non-conciliation et ce, d'un commun accord entre les parties conflictuelles, la commission pourra soit arbitrer le conflit, soit nommer un arbitre à cette fin. En cas d'arbitrage par une personne, celle-ci devra communiquer sa décision à la commission, aux fins d'approbation. Une fois décidée ou approuvée par la commission, la décision d'arbitrage sera communiquée aux parties concernées.

En cas d'impossibilité de conciliation entre les parties, il leur sera proposé d'accepter une ultime solution en vue de concilier les intérêts des parties concernées.

En cas de conflit individuel, la même procédure sera suivie. Dans tous les cas, la décision de la commission sera notifiée aux intéressés dans un délai maximum de 5 jours francs à dater de la comparution, ce délai pourra toutefois être prolongé en cas de nécessité technique.

Dans le cas d'impossibilité d'accord, un procès-verbal de carence sera dressé par la commission, résumant la procédure et sera remis aux parties

intéressées. Copie en sera remise aux instances judiciaires qui pourraient être saisies.

**Dispositions finales**  
**Avenant départemental Corrèze**

Article 26

En vigueur étendu

Des avenants conclus entre les organisations signataires et adhérentes au présent avenant pourront le modifier et le compléter dans les conditions fixées à l'article 2, sans pouvoir porter atteinte aux avantages acquis définis à l'article 3 (1).

Toute organisation syndicale, tout employeur ou groupe d'employeurs non signataires pourront adhérer à l'avenant. Cette adhésion sera effective à dater de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Corrèze (2).

Conformément aux dispositions légales, le dépôt du présent avenant sera effectué auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de la Corrèze.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.133-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.132-9 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

**Avenant départemental Corrèze**

Article 27

En vigueur étendu

le présent avenant se substitue à la convention collective du commerce de détail du textile du département de la Corrèze.

**Avenant départemental Corrèze, Annexe I Classification des emplois Avenant du 25 avril 1991**

**Classification des emplois**

**Avenant départemental Corrèze, Annexe I Classification des emplois**

En vigueur étendu

Définition des emplois	correspondance avec la classification de la convention collective nationale :
<b>Groupe A Personnel de service</b>	
Personnel de nettoyage	CATÉGORIE I :
Coursier, veilleur de nuit, garçon de magasin	CATÉGORIE I :
Surveillant aux portes, étiqueteuse, concierge	CATÉGORIE II :
Manutentionnaire	CATÉGORIE II :
Chauffeur-livreur	CATÉGORIE III :
Réceptionnaire de marchandise (contrôle quantitatif)	CATÉGORIE III :
<b>Groupe B Personnel vendeur et vendeur-retoucheur</b>	
Groupe B 1 : Personnel vendeur	
Vendeur(se) de moins de 3 mois de pratique professionnelle sans CAP.	CATÉGORIE I
Vendeur(se) de 3 mois à 1 an de pratique professionnelle sans CAP.	CATÉGORIE II
Vendeur(se) débutant(e) titulaire du CAP.	CATÉGORIE II
Vendeur(se) de 1 an à 3 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE III
Aide-étalagiste	CATÉGORIE III
Vendeur(se) de trois à 5 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE IV
Vendeur(se) qualifié(e) à partir de 5 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE V
Vendeur étalagiste capable de réaliser un étalage	CATÉGORIE V
Vendeur(se) très qualifié(e) de plus de 5 ans de pratique professionnelle, capable d'épingler des retouches simples et de les faire exécuter	CATÉGORIE VI
Étalagiste qualifié titulaire du CAP.	CATÉGORIE VI
Caissier(ière) de magasin	CATÉGORIE VI
Vendeur(se) hautement qualifié(e). Est spécialisée en permanence dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières en raison notamment de leur destination ou de leur conditions d'emploi. Est capable de faire des essayages et de prendre des mesures	CATÉGORIE VII
Vendeur(se)-étalagiste (vendeur(se) hautement qualifié(e) faisant également les étalages)	CATÉGORIE VII
Étalagiste très qualifié, capable de réaliser présentation et décor	CATÉGORIE VII
Caissier(ière) principal(e)	CATÉGORIE VII
Vendeur(se)-confectionneur(se) ameublement (capable de prendre des mesures chez le client)	CATÉGORIE VII
Premier(ère) vendeur(se) capable d'assurer seul la direction des ventes dans les entreprises comportant au moins 6 salariés	CATÉGORIE VIII
Tout le personnel non cadre qui distribue et contrôle le travail d'autres employés, sous les ordres de son chef direct ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée	CATÉGORIE VIII
Groupe B 2 : Personnel vendeur-retoucheur	
Vendeur(se) retoucheur(se) débutant capable d'effectuer des retouches simples	CATÉGORIE III
Vendeur(se) retoucheur(se) après 1 an de pratique professionnelle	CATÉGORIE IV
Vendeur(se) retoucheur(se) après 3 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE V
Vendeur(se) retoucheur(se) très qualifié(e) de plus de 5 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE VI
Vendeur(se) retoucheur(se) hautement qualifié(e)	CATÉGORIE VII
L'emploi courant d'une langue étrangère dans l'exercice de sa fonction donne droit à une majoration de 10 % du salaire de base du groupe B.	
<b>Groupe C Personnel d'atelier</b>	
Aide-retoucheur(se), finisseuse (sans qualification professionnelle. Exécute des travaux simples de manière à permettre à un ou plusieurs retoucheurs(ses) qualifiés(es) d'effectuer leur travail dans les meilleures conditions)	CATÉGORIE II :
Ouvrière en ameublement (ourlet simple)	CATÉGORIE II :
Retoucheur(se) jusqu'à 3 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE III :



Couturière d'ameublement	CATÉGORIE III :
Retoucheur(se) 1er échelon. Est capable d'effectuer des retouches variées de façon satisfaisante	CATÉGORIE IV :
Retoucheur(se) 2e échelon. Après plusieurs années de pratique professionnelle, possède parfaitement la technique de sa profession, est capable d'exécuter toutes les retouches que peut demander un vêtement en un temps satisfaisant ; est apte, à titre exceptionnel, à prendre les retouches sur un client	CATÉGORIE V :
Confectionneur(se) ameublement	CATÉGORIE V :
Essayeur(se)-retoucheur(se) 1er échelon, très qualifié(e), procédant habituellement aux essayages, capable de déterminer et d'effectuer toutes les retouches importantes qui pourraient être nécessaires	CATÉGORIE VI :
Essayeur(se)-retoucheur(se) 2e échelon. Distribue, coordonne, contrôle et participe au travail d'un atelier de moins de 6 personnes	CATÉGORIE VIII :
Tout le personnel non-cadre qui distribue et contrôle le travail d'autres employés, sous les ordres de son chef direct ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée	CATÉGORIE VIII :
<b>Groupe D Personnel de bureau</b>	
Standardiste transmettant uniquement les lignes (moins de 6 mois de pratique professionnelle).	CATÉGORIE II :
Dactylographe (moins de 1 an de pratique professionnelle).	CATÉGORIE II :
Employé(e) aux écritures (sans connaissances comptables)	CATÉGORIE II :
Standardiste (après 6 mois de pratique professionnelle).	CATÉGORIE III :
Dactylographe (après 1 an de pratique professionnelle).	CATÉGORIE III :
Employé(e) de comptabilité effectuant des travaux comptables sous directives	CATÉGORIE III :
Hôtesse d'accueil	CATÉGORIE III :
Standardiste (après 4 ans de pratique professionnelle).	CATÉGORIE IV :
Dactylographe (après 4 ans de pratique professionnelle).	CATÉGORIE IV :
Aide-comptable teneur de livres 1er échelon	CATÉGORIE IV :
Secrétaire-dactylographe	CATÉGORIE V :
Hôtesse d'accueil possédant couramment une langue étrangère	CATÉGORIE VI :
Aide-comptable 2e échelon	CATÉGORIE VI :
Tout personnel non-cadre qui distribue et contrôle le travail d'autres employés, sous les ordres de son chef direct ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée	CATÉGORIE VIII :
Comptable	CATÉGORIE VIII :

NOTA En cas de polyvalence d'emploi, la pratique de l'emploi le plus fréquemment exercé sera retenue.

## Accord du 23 mars 1993 relatif au fonds d'assurance formation 'AFOSCI'

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des commerces du textile-habillement de détail,
Organisations de salariés	CGT-FO ; FNECS-SNCCD ; FECTAM-CFTC.

### Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires et adhérentes de la convention collective n° 3241 des commerces de détail de l'habillement et des articles textiles se sont toujours accordées pour reconnaître l'importance de la formation des personnels des entreprises comprises dans le champ d'application de leur convention.

Elles ont manifesté l'intérêt qu'elles y portent en intégrant au texte conventionnel l'article 35 de la convention aux termes duquel elles reconnaissent l'importance de la formation professionnelle.

C'est dans cet esprit que les négociateurs du présent accord ont conduit une réflexion sur la politique de formation professionnelle dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et de la loi du 31 décembre 1991.

Ces travaux de réflexion ont conduit les négociateurs aux constatations et conclusions suivantes :

- la nécessité de mettre en place, dans les professions concernées en tenant compte de leurs spécificités, un plan de formation qui définit les priorités liées à l'avenir des métiers et des entreprises et qui tient compte des aspirations des salariés à une évolution professionnelle ;
- la nécessité de doter les professions, compte tenu de la structure des entreprises, ayant en particulier des effectifs généralement réduits, d'un FAF, afin d'améliorer l'efficacité des investissements en matière de formation ;
- la nécessité, pour mener à bien la politique globale de formation évoquée ci-dessus, de prévoir le versement de ce même fonds d'une partie des sommes correspondantes aux contributions minimales réservées au financement de la formation prévues par la loi ;
- le présent accord a pour objet de favoriser le développement de la formation professionnelle du personnel salarié en le dotant de moyens spécifiques :
  - a) De financement en rejoignant le FAF ' AFOSCI ', 46, boulevard Magenta, 75010 Paris qui créera une section spéciale réservée au textile habillement ;
  - b) De réflexion par la participation aux travaux de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) du FAF ' AFOSCI '.

### Chapitre Ier : Fonds d'assurance formation ' A F O S C I '

#### Adhésion au F A F ' A F O S C I '

#### Adhésion au F.A.F. ' A.F.O.S.C.I. '.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions législatives, les signataires conviennent de se regrouper dans le cadre du FAF ' AFOSCI ' au sein d'une section qui leur sera particulière dénommée ' section du textile-habillement '.

#### Champ d'intervention

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'habillement et des articles textiles (convention collective nationale n° 3241).

#### Objet

#### Article 3

La section ' textile-habillement ' a pour objet de :

- a) Appliquer une politique générale de formation professionnelle des salariés en liaison avec la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).
- b) Procéder aux études et recherches conformes à cet objet.
- c) Sensibiliser, informer et conseiller les salariés et les chefs d'entreprise sur les droits et moyens de formation existants ; coordonner, adapter et développer les moyens de formation, selon les besoins des salariés des entreprises, notamment en concourant à la définition et à la conception des formations appropriées.
- d) Plus généralement, entreprendre toutes actions compatibles avec les objectifs de la formation en alternance et de la législation en vigueur.
- e) Financer directement ou rembourser aux entreprises, après accord préalable du FAF, les frais de stage suivis par les salariés des entreprises nommées au champ d'application : salaires des stagiaires, charges sociales afférentes, frais de transport et d'hébergement, coût des matériels pédagogiques.
- f) Percevoir les contributions des entreprises.

#### **Ressources du F A F**

#### **Ressources du F.A.F.**

##### Article 4

En vigueur non étendu

Les ressources du FAF sont formées par les contributions relevant du champ d'application de la convention collective nationale n° 3241, dont le versement au FAF ' AFOSCI ' est rendu obligatoire en application des dispositions de l'article 5 du présent accord.

#### **Autres ressources**

##### Article 4-1

En vigueur non étendu

- a) Les contributions volontaires des entreprises au-delà du seuil minimum prévu par l'article 5.
- b) Le reliquat de la contribution des entreprises, non utilisé à la date de l'échéance légale (année civile N).
- c) Les subventions autorisées par la loi.
- d) Les dons et legs.
- e) Les intérêts des fonds placés.
- f) Toutes autres ressources autorisées. Dans la limite de la législation applicable au FAF et sur décision du conseil de gestion, le FAF pourra contracter tels emprunts qui se révéleraient nécessaires à sa gestion ou à son développement.

#### **Contributions des entreprises**

##### Article 5

En vigueur non étendu

Les entreprises soumises au champ d'application de la convention collective nationale n° 3241 et du présent accord versent obligatoirement au FAF ' AFOSCI ' une partie minimale des contributions dues au titre de la formation professionnelle, compte tenu des abattements ou exonérations éventuellement prévus par les textes législatifs et réglementaires.

#### **Seuils des contributions**

##### Article 5-1

En vigueur non étendu

Les seuils de versement concernent tous ceux applicables aux entreprises de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés.

Les taux applicables sont ceux en vigueur au jour de la signature du présent accord. Ils seront modifiés en fonction des textes législatifs ou réglementaires et seront appelés à hauteur de 90 %.

#### **Contributions laissées à la libre disposition des entreprises**

##### Article 5-2

En vigueur non étendu

Après s'être acquittée des obligations résultant du présent accord complété par l'annexe spécifique à sa profession, l'entreprise conserve la possibilité de gérer le surplus qu'elle estime devoir consacrer à la formation.

1° Soit de verser immédiatement et en même temps au FAF ' AFOSCI ' le montant de sa contribution excédant les seuils minima définis à l'article 5.1, le FAF ' AFOSCI ' lui donnera quittance pour le montant des contributions versées et gèrera les fonds collectés.

2° Soit de conserver et d'utiliser sa contribution excédant les seuils minima définis à l'article 5.1 pendant la durée légale suivant ses propres modalités d'exécution en matière de formation et dans le cadre de la politique de formation définie par la CPNE, charge à elle de justifier de l'usage de ces fonds auprès du FAF ' AFOSCI ' en fin de période légale d'utilisation.

#### **Solde des contributions non utilisées**

##### Article 5-3

En vigueur non étendu

Le reliquat des sommes non utilisées (année civile N) devra être reversé obligatoirement au FAF ' AFOSCI ' avant le 1er avril de l'année ' N + 1 ' qui délivrera aux entreprises les quittances à produire auprès de l'administration fiscale.

#### **Utilisation des ressources**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Les ressources du FAF ' AFOSCI ' sont destinées à couvrir :

a) Après agrément par le FAF et dans le respect des orientations définies par la CNPE le remboursement des frais engagés par les entreprises dans le cadre de la politique de formation élaborée au niveau de la profession.

Ces frais sont notamment constitués par les frais de fonctionnement, rémunération et charges sociales des stagiaires et frais de transport et d'hébergement.

b) Le financement des frais d'études d'information, de fonctionnement du FAF ' AFOSCI ' et de communication sur la formation.

#### **Affectation des fonds versés par les entreprises**

##### Article 6-1

En vigueur non étendu

d'au moins dix salariés au titre de la formation

Pendant l'année de la collecte des cotisations, les entreprises bénéficient d'une utilisation à hauteur de 100 % de leur contribution versée au FAF ' AFOSCI ' sous déduction des frais de gestion du FAF Dans le cas de l'ouverture des droits, il sera procédé à une réclamation d'acompte sur la collecte.

L'application du présent article ne fait pas obstacle à l'application de l'article R. 964-8 du code du travail.

Les fonds immédiatement mutualisables sont mutualisés par section, une compensation pourra être faite au sein du FAF dans le cadre du budget prévisionnel.

## Accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris ; La chambre syndicale nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris ; La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris ; La fédération nationale des commerces textiles de détail, 4, impasse des Peintres, 75002 Paris ; Le groupe interprofessionnel de mercerie, 4, impasse des Peintres, 75002 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; Le syndicat national des cadres des commerces divers et sociétés de service (SNCCD) FNECS, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Boulevard, 75950 Paris Cedex 19 ; La fédération des personnels de la distribution et des services CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.

### Création d'une CPNEFP

#### Création d'une C.P.N.E.F.P.

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles : codes NAF 52-4 A, 52-4 C, et 52-4 J partiellement.

#### Composition

##### Article 2

En vigueur étendu

1° Collège salariés et collège employeurs.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

2° Bureau.

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

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les chambres patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, président, secrétaire adjoint ;
- d'autre part, vice-président, secrétaire.

Les membres du bureau sont élus par leur collège.

3° Président et vice-président.

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.

Il rend compte annuellement des activités de la commission.

#### Missions

##### Article 3

En vigueur étendu

1° En matière d'emploi :

La CPNEFP a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- elle doit permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel couvert par la commission ;
- elle doit étudier la situation de l'emploi et son évolution ;
- elle doit établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La CPNEFP peut intervenir dans les licenciements économiques :

- elle doit être informée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés ;
- elle peut participer à l'établissement du plan social.

La CPNEFP est invitée à se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande, et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.

La CPNEFP est enfin conviée à concourir à l'insertion professionnelle des jeunes :

- elle doit effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- elle doit concourir à l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier dans les conditions fixées par l'accord du 3 juillet 1991 et du 5 juillet 1994.

2° En matière de formation professionnelle, la CPNEFP a pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de 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 ;
- de formuler à cet effet le choix des priorités ainsi que toutes observations et propositions utiles, notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de définir les formations pouvant donner lieu à l'obtention de certificats de qualification professionnelle ;
- de 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 par l'accord du 5 juillet 1994 ;

- définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié par l'accord du 5 juillet 1994.

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

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du 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 (continues, objectifs, validation) menées dans la profession.

### **Fonctionnement**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

1° (1) La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 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 du secrétariat de la CPNEFP.

2° 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 destinataires des mêmes documents.

3° La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations.

4° Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, chaque membre ne pouvant disposer de plus de 2 voix y compris la sienne.

5° Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

6° 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (arrêté du 16 décembre 1996, art. 1er).

### **Indemnisations**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18-12-1997 BOCC 98-3 étendu par arrêté du 20-4-1998 JORF 29-4-1998.

1° Frais de repas.

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à 6 fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée, arrondi au franc supérieur.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;

- 2 repas par délégué de province ou un repas en cas de déplacement en avion.

2° Frais de déplacement.

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

- pour les délégués de province, en deçà de 500 kilomètres :

- le billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;

- pour les délégués de province, au-delà de 500 kilomètres :

- soit le billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le minimum garanti par délégué ou couchette aller et retour en 2e classe ;

- soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de transfert entre l'aéroport et la ville.

Pour les délégations qui viennent en voiture :

- le remboursement des frais kilométriques sera effectué selon le barème établi par l'administration fiscale ;

- le remboursement des frais de parking sera effectué sur présentation du ticket justificatif et portera sur une journée maximum, sauf accord dérogatoire du président et du vice-président ;

- le remboursement des heures de délégation des membres des syndicats patronaux est fixé à 400 F par demi-journée.

Les frais seront remboursés aux intéressés dans les 8 jours ouvrables suivant la remise des justificatifs originaux.

Les absences des salariés des entreprises de la branche qui participent aux réunions de la CPNEFP sont considérées comme temps de travail et payées comme telles à échéance normale de la paie.

Les salaires et les charges afférentes seront remboursés aux employeurs sur présentation d'un décompte et accompagnés du bulletin de paie.

Ces absences correspondront à une journée entière par réunion paritaire. L'absence pourra toutefois être portée à une journée et demie lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

### **Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

1° Le présent accord prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

2° Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

3° Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant respect d'un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès de la DDTE et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui commence à courir à compter de la date de dépôt auprès de la DDTE.

### **Révision annuelle**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18-12-1997 BOCC 98-3 étendu par arrêté du 20-4-1998 JORF 29-4-1998.

L'accord collectif du 23 avril 1996 sera révisé annuellement.

Les modifications apportées, éventuellement, ne feront pas l'objet d'un arrêté d'extension avec parution de l'arrêté au Journal officiel.

---

## **Accord du 23 avril 1996 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances**

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre syndicale nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La fédération nationale des commerces textiles de détail, 4, impasse des Peintres, 75002 Paris ; Le groupe interprofessionnel de mercerie,
Organisations de salariés	La fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75014 Paris ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; Le syndicat national des cadres des commerces divers et sociétés de service (SNCCD) FNECS, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; La fédération des personnels de la distribution et des services CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex,
Organisations adhérentes	La CGT, par lettre du 10 mars 2003 (BO CC 2003-14).

#### Préambule

En vigueur étendu

Les parties négociatrices de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles conclue le 25 novembre 1987 (n° 3241), constatent que :

La négociation collective de branche a entraîné la mise en place de structures particulières de secrétariat, pour chacune des fédérations et des syndicats d'employeurs signataires de la convention.

Dans le cadre de l'application de la convention, ces structures spécialisées :

- assurent les travaux administratifs, notamment l'établissement des rapports prévus à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- informent les employeurs et les salariés ;
- répondent aux demandes de renseignements et de conseils.

La négociation permanente de la convention et l'application de celle-ci, en particulier de son article 40, exigent de nombreuses réunions, tant locales que nationales.

Conformément au protocole d'accord du 21 janvier 1987, les frais de déplacement et les éventuelles pertes de salaires des membres employeurs et salariés représentant les organisations syndicales et patronales signataires à ladite commission paritaire nationale, appelées à participer aux diverses commissions ou organismes professionnels entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, sont pris en charge par les organisations d'employeurs qui siègent dans les différentes commissions.

La négociation permanente effective requiert la collaboration de conseillers techniques et la consultation d'experts qui contribuent à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Le nombre d'entreprises petites et moyennes entrant dans le champ d'application de la convention est considérable. De ce fait, les organisations professionnelles d'employeurs se sont trouvées dans l'obligation de mettre en oeuvre des moyens plus importants et beaucoup plus coûteux que dans d'autres secteurs d'activités.

Compte tenu de ces considérations, et afin que la charge financière du fonctionnement de la négociation collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale, les représentants des organisations des employeurs et ceux des organisations des salariés conviennent de ce qui suit :

#### Définition des moyens de financement

##### Article 1er

En vigueur étendu

Il est institué un fonds de fonctionnement de la convention collective et notamment de la commission paritaire, ainsi que des commissions permanentes créées au niveau national. Le financement, de ce fait, sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, fixée forfaitairement à :

- 150 F par entreprise sans salarié (1) ;
- 350 F par entreprise avec salarié(s) ;

pour lesquels s'ajouteront 0,1 % sur la masse salariale brute totale plafonnée à 2 150 F.

Le montant de cette contribution est déterminé par la commission paritaire et sera réexaminé une fois par an au mois de juillet.

L'organisme chargé de la collecte du recouvrement des fonds est l'INPC, 66, avenue du Maine, 75014 Paris, dont les modalités de gestion sont définies dans la convention signée entre l'INPC et les partenaires de la commission paritaire.

L'ensemble des frais générés par les rappels des procédures pré-contentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,50 % par mois.

(1)

Termes exclus de l'extension (arrêté du 16 décembre 1996, art. 1er).

#### Gestion et fonctionnement

##### Article 2

En vigueur étendu

La gestion des fonds sera assurée paritairement. La tenue des comptes sera à la charge de la fédération nationale de l'habillement qui présentera annuellement la situation à la commission paritaire pour approbation.

#### Dispositions complémentaires

##### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues d'introduire une procédure d'extension du présent accord, lequel ne prendra effet qu'à dater du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

La dénonciation du présent accord intervient dans les conditions prévues à la convention collective précitée.

Les mesures de publicité requises par la loi seront diligentées par les organisations d'employeurs.

## Rectificatif et dénonciations d'accords départementaux

En vigueur non étendu

Brive, le 5 décembre 1998.

La chambre syndicale du textile de Brive et de sa région à Monsieur le directeur adjoint du ministère du travail.

Monsieur,

En réponse à votre lettre du 26 novembre 1998, qui a retenu toute notre attention, nous vous confirmons que c'est par erreur, que notre lettre de dénonciation de la chambre de commerce du 1er juillet 1978 incluait l'accord du 13 novembre 1995, que bien entendu nous ne dénonçons pas.

Restant à votre disposition, pour toute précision ou information dont vous pourriez avoir besoin, nous vous prions d'accepter nos meilleures salutations.

Pour la CITB : Pour la FIDTC :

Le président. Le président.

#### **Dénonciation du 8 octobre 1998.**

En vigueur non étendu

La chambre intersyndicale du textile de Brive et de sa région au ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, cité administrative, Jean-Montalat, 19011 Tulle Cedex.

Messieurs,

A compter du 1er novembre 1998, notre syndicat départemental est mandaté pour participer aux travaux de la commission sociale, pour la négociation des accords de la convention collective de la fédération nationale de l'habillement et des articles textiles (n° 3241). Il recherchera, au sein de cette commission, en partenariat avec les syndicats de salariés un juste équilibre entre les préoccupations de nos entreprises et celles des salariés de notre branche professionnelle, en particulier sur la réduction du temps de travail, la formation continue, et tout ce qui concerne l'avenir de nos magasins et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons indispensable la refonte des avenants régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des articles textiles, et nous décidons de ne pas reconduire lesdits accords.

Cette décision s'applique en même temps à l'ensemble des additifs régionaux et annexes à ces conventions locales, et vaut dénonciation au sens de l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle prend effet, en ce qui concerne la convention collective signée le 1er juillet 1978, les avenants départementaux et leurs annexes à la convention collective de l'habillement et des articles textiles n° 3241, du 27 janvier 1987, conclus depuis le 10 juillet 1978, ainsi que l'avenant départemental du 27 novembre 1987 conclu le 25 avril 1991, à compter du 1er août 1998.

En conséquence, et par application de la combinaison des articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail, l'ensemble des additifs régionaux, avenants et annexes à ces conventions collectives locales cesseront d'avoir effet, respectivement, au 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus montrent que, durant cette période d'un an, l'ensemble des avenants régionaux, avenants et annexes, continuent de s'appliquer pleinement.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président.

En vigueur non étendu

Le syndicat des détaillants du textile de Tulle au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, cité administrative Jean-Montalat, 19011 Tulle Cedex.

Messieurs,

A compter du 1er novembre 1998, notre syndicat départemental est mandaté pour participer aux travaux de la commission sociale, pour la négociation des accords de la convention collective de la fédération nationale de l'habillement et des articles textiles (n° 3241). Il recherchera, au sein de cette commission, en partenariat avec les syndicats de salariés un juste équilibre entre les préoccupations de nos entreprises et celles des salariés de notre branche professionnelle, en particulier sur la réduction du temps de travail, la formation continue, et tout ce qui concerne l'avenir de nos magasins et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons indispensable la refonte des avenants régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des articles textiles, et nous décidons de ne pas reconduire lesdits accords.

Cette décision s'applique en même temps à l'ensemble des additifs régionaux et annexes à ces conventions locales, et vaut dénonciation au sens de l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle prend effet, en ce qui concerne la convention collective signée le 1er juillet 1978, les avenants départementaux et leurs annexes à la convention collective de l'habillement et des articles textiles n° 3241, du 27 janvier 1987, conclus depuis le 10 juillet 1978, ainsi que l'avenant départemental du 27 novembre 1987 conclu le 25 avril 1991, à compter du 1er août 1998.

En conséquence, et par application de la combinaison des articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail, l'ensemble des additifs régionaux, avenants et annexes à ces conventions collectives locales cesseront d'avoir effet, respectivement, au 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus montrent que, durant cette période d'un an, l'ensemble des avenants régionaux, avenants et annexes, continuent de s'appliquer pleinement.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président.

#### **Dénonciation du 10 octobre 1998.**

En vigueur non étendu

La fédération intersyndicale des détaillants textiles de la Corrèze au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, cité administrative, Jean-Montalat, 19011 Tulle Cedex.

Messieurs,

A compter du 1er novembre 1998, notre syndicat départemental est mandaté pour participer aux travaux de la commission sociale, pour la négociation des accords de la convention collective de la fédération nationale de l'habillement et des articles textiles (n° 3241). Il recherchera, au sein de cette commission, en partenariat avec les syndicats de salariés un juste équilibre entre les préoccupations de nos entreprises et celles des salariés de notre branche professionnelle, en particulier sur la réduction du temps de travail, la formation continue, et tout ce qui concerne l'avenir de nos magasins et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons indispensable la refonte des avenants régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des articles textiles, et nous décidons de ne pas reconduire lesdits accords.

Cette décision s'applique en même temps à l'ensemble des additifs régionaux et annexes à ces conventions locales, et vaut dénonciation au sens de l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle prend effet, en ce qui concerne la convention collective signée le 1er juillet 1978, les avenants départementaux et leurs annexes à la convention collective de l'habillement et des articles textiles n° 3241, du 27 janvier 1987, conclus depuis le 10 juillet 1978, ainsi que l'avenant départemental du 27 novembre 1987 conclu le 25 avril 1991, à compter du 1er août 1998.

En conséquence, et par application de la combinaison des articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail, l'ensemble des additifs régionaux, avenants et annexes à ces conventions collectives locales cesseront d'avoir effet, respectivement, au 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus montrent que, durant cette période d'un an, l'ensemble des avenants régionaux, avenants et annexes, continuent de s'appliquer pleinement.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président.

### Liste des avenants et accords régionaux concernés par la dénonciation de la convention collective de l'habillement pour les syndicats des détaillants textiles de la Corrèze

En vigueur non étendu

Déclaration de dénonciation de la convention collective du 10 juillet 1978 déjà dénoncée de fait, car celle du 25 avril 1991 a remplacé toutes les conventions précédentes.

Accord ' Salaires ' n° 1 du 28 mars 1991.

Avenants n° 18 à 37 à la convention collective du 10 juillet 1978 ou à la convention collective du 5 décembre 1980 qui ont été toutes deux remplacées par celle du 25 avril 1991. Ces avenants ne sont plus applicables (le n° 37 date du 25 juillet 1987).

Accord du 13 novembre 1995 fait à Brive le 13 novembre 1995 enregistré sous le n° 9523 non dénoncé (voir lettre du 5 décembre 1998).

Avenant départemental fait à Tulle le 25 avril 1991 enregistré le 26 avril 1991 sous le n° 91-17.

950ASET9950103M

## Accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La CFTC-FECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; La fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex,

### Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants dépendant de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le n° 3241, souhaitant anticiper la date de la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à 35 heures ou à 32 heures.

### Préambule

En vigueur étendu

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de l'aménagement et de la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises relevant de la convention collective visée ci-dessus.

Cet accord est directement lié à l'obligation légale, faite aux entreprises de plus de 20 salariés, d'adopter une durée de travail hebdomadaire au plus égale à 35 heures à compter du 1er janvier 2000, et aux entreprises de moins de 20 salariés à compter du 1er janvier 2002.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise, afin de lui permettre d'organiser au mieux les contraintes de son activité, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

La signature du présent accord prend toute sa valeur, si elle permet l'application très rapide de ces dispositions pour de nombreuses entreprises qui veulent opter pour le volet offensif et bénéficier des aides de l'Etat pour recruter du personnel, mais qui diffèrent actuellement ces embauches potentielles.

La situation du commerce de détail de l'habillement-textile reste préoccupante, et son tissu économique est essentiellement composé de TPE (très petites entreprises) ; l'ambition de cet accord est de les aider à une réflexion conduisant à une réorganisation dans le cadre de la loi.

Pour permettre au plus grand nombre une application simple de cet accord, les parties signataires conviennent que l'accord de branche étant suffisamment explicite, il peut être d'application directe pour les entreprises de moins de 11 salariés. Toutefois, les entreprises peuvent, comme la loi les y autorise, avoir recours au mandatement.

Les entreprises de plus de 10 salariés doivent compléter par accord d'entreprise les dispositions arrêtées par l'accord de branche.

Dans l'intérêt général du secteur habillement-textile, les employeurs conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal ; d'une part, en incitant à la création d'emplois et, d'autre part, en donnant une meilleure définition au statut de certaines catégories de salariés de la branche : étalage, retouches, personnel d'entretien. Dans cet esprit, et pour ces catégories de salariés, les partenaires sociaux donnent aux entreprises la possibilité d'embaucher, dans le cadre de l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT), un seul salarié à temps partiel avec lissage annuel du salaire.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires, attendus à l'automne 1999, relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

### Mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions définies dans le présent chapitre remplacent ou complètent les dispositions conventionnelles existantes.

Du fait de l'importance de la réduction du temps de travail sur l'équilibre économique des entreprises, les partenaires sociaux décident des dispositions ci-après, prenant en compte les spécificités des entreprises du secteur.

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction de temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre l'Etat et ladite entreprise, conformément aux termes de la loi sus-indiquée, rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, cet accord est d'application directe.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, les modalités de mise en oeuvre de l'ARTT choisies pour chaque service parmi les options de réduction figurant ci-après sont négociées par l'employeur et les représentants des organisations syndicales, s'il en existe, ou à défaut par le(s) salarié(s) mandaté(s) par celles-ci.

Elles font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur au moins 10 jours avant sa date d'effet, après information et consultation des instances représentatives du personnel s'il en existe.

Un pointage du temps de travail journalier et des jours de repos est établi sur un formulaire fourni par l'entreprise et validé par l'employeur et le salarié chaque fin de semaine.

### Options de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

#### Article 2

Selon les différents services de l'entreprise, l'une ou l'autre des 4 options suivantes permet la mise en oeuvre de l'ARTT, étant précisé que celle-ci peut aussi s'effectuer par l'instauration d'équipes chevauchantes à horaires décalés et individualisés ou d'équipes travaillant par roulement dans la limite d'une amplitude journalière de 11 heures.

#### Option n° 1 (1)

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures en moyenne.

Elle définit deux périodes de forte activité, de 5 semaines chacune, consécutives ou non, pendant lesquelles il pourra être effectué jusqu'à 42 heures.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning semestriel (6 mois glissants), et transmises aux salariés 1 mois avant le début de ces deux périodes.

Pendant la période haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des périodes à horaire inférieur à 35 heures.

Le délai de prévenance est fixé à 7 jours calendaires confirmé par affichage.

En fin de période, s'il existe un reliquat, les heures supplémentaires seront rémunérées selon la législation en vigueur.

Le salarié conserve le bénéfice du paiement des heures non travaillées en fin de période, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou faute lourde.

#### Option n° 2

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 36 heures sur 4 jours, et les salariés bénéficient de 6,5 jours ouvrés de repos, rémunérés, consécutifs ou non, par année de référence.

Ils seront pris à l'initiative du salarié, avec un délai de prévenance de 10 jours, et, sauf circonstances exceptionnelles invoquées par le salarié, celui-ci s'engage à ne pas les prendre pendant une période de 20 semaines maximum définies en début d'année de référence.

L'année afférente à la prise de repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif du temps réduit dans l'entreprise.

#### Option n° 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours, et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 24 jours ouvrés par année de référence.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés ;

- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6e semaine de congés, fixés en concertation avec les salariés ;

- 2 semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur, avec un délai de prévenance de 1 mois calendaire ;

- 1 semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum, et définies par l'employeur en début de la période de référence.

L'entreprise ne peut pas reporter des repos au-delà de la période de référence.

#### Option n° 4

L'entreprise adopte un horaire de 32 heures sur 4 jours payés 36. Cette option ne pourra être mise en oeuvre qu'avec l'accord du salarié, et fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

(1) Paragraphe étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-2-1, alinéa 5, du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

### **Repos non pris sur la période de référence**

#### Article 3

En vigueur étendu

Si une absence justifiée du salarié fait obstacle à la prise des repos prévus à l'article 2 du présent accord (options 2 et 3), le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante, nonobstant les périodes de suractivité prévues aux options 2 et 3.

### **Départ au cours de la période de référence**

#### Article 4

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus à l'article 2 (options 2 et 3) du présent accord, il perçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis.

### **Départ au cours de la période de référence**

#### **Rémunération**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise.

La rémunération à prendre en compte est la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles, heures supplémentaires et majorations diverses.

#### **Temps partiel**

### **Contingent annuel des heures supplémentaires**

#### Article 7

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient du régime de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel auront le choix entre :

1. Le maintien de leur contrat de travail avec une augmentation de salaire en référence au nouveau taux horaire ;
2. Une diminution de 10 % de leur temps de travail sans changement de rémunération ;
3. La revalorisation de leur contrat de travail si la situation de l'entreprise le permet.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour obtenir, s'il le souhaite, une augmentation de sa durée de travail, notifiée par un avenant à son contrat initial ; tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité aux salariés à temps partiel, si leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permet d'occuper cet emploi.

### **Définition des aides**

#### Article 8

En vigueur étendu



La loi prévoit un délai maximum de 1 an aux entreprises souhaitant anticiper la mise en place des 35 heures, entre la date de la signature de la convention avec l'Etat et celle de la première embauche.

Les options 1, 2, 3 ne s'appliquent qu'aux entreprises souhaitant anticiper la loi sur l'ARTT avant le 1er janvier 2002, et rentrent dans le cadre des aides de base attribuées aux entreprises réduisant leur horaire d'au moins 10 % et au plus à 35 heures avec 6 % d'embauches ou évitant de licencier plus de 6 % de leur effectif.

L'option 4 permet à ces mêmes entreprises de bénéficier d'une aide supplémentaire de 4 000 F, puisqu'elles diminuent le temps de travail du salarié de 15 %, et augmentent leur personnel de 9 %.

Une majoration supplémentaire de 1 000 F, s'applique également aux entreprises qui feront un effort particulier en matière d'embauches (contrats à durée indéterminée, chômeurs de longue durée, personnes handicapées, jeunes, pourcentage supplémentaire de 6 % ou de 9 %) (voir tableau en annexe).

#### **Volet offensif**

##### Article 9 (1)

En vigueur étendu

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans l'année qui suit la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Le nombre d'heures correspondant à l'embauche sera déterminé ainsi :

- a) Dans le cas de l'ARTT à 35 heures : effectif équivalent temps plein multiplié par 6 %, multiplié par 35 ;
- b) Dans le cas de l'ARTT à 32 heures : effectif équivalent temps plein multiplié par 9 %, multiplié par 32.

L'embauche se fera en CDI à temps plein en priorité, au taux horaire appliqué dans l'entreprise.

L'effectif doit être maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.

En ce qui concerne les embauches d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion et d'alternance, réalisées avant la mise en place de l'ARTT, les salariés concernés entrent dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour la réduction du temps de travail.

Par contre, si ces embauches sont effectuées après, l'effectif de ces salariés est à prendre en compte pour le calcul des 6 % d'augmentation minimum exigée.

Selon la loi en vigueur, les salariés à temps partiel pourront compter dans l'effectif pour le calcul des 6 %, dans le cadre de l'augmentation de la durée de leur contrat de travail en temps complet à hauteur de 49 %.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, point II, alinéa 2, et point IV, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

#### **Volet défensif**

##### Article 10 (1)

En vigueur étendu

Les entreprises rencontrant des difficultés économiques susceptibles de les contraindre à procéder à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir leur effectif actuel pendant une durée minimum de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, point II, alinéa 2, et point V, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

#### **Entrée en vigueur**

##### Article 11

En vigueur étendu

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### **Extension**

##### Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

#### **Clause de dénonciation ou de révision**

##### Article 13

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de cet accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail, avec dans les deux cas l'obligation de présenter un projet de substitution.

La commission se réunira dans un délai maximum de 2 mois.

#### **Suivi de l'accord**

##### Article 14

En vigueur étendu

Il sera mis en place une commission de suivi et d'interprétation de cet accord dans le cadre de la commission paritaire nationale (CPN).

Cette commission se réunira durant la première année qui suivra l'extension du présent accord, une fois par semestre, puis une fois par an pendant 3 ans.

Cette commission établira le bilan des accords d'entreprise passés.

Lors de la signature entre les entreprises et la DDTE, les entreprises s'engagent à communiquer les informations suivantes à la commission paritaire nationale habillement-textile, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris :

- la date de mise en application de l'ARTT dans l'entreprise ;
- l'option ou les options de mise en oeuvre de l'ARTT choisies ;
- le nombre d'embauches réalisées et les catégories professionnelles concernées, ainsi que l'évolution des contrats de travail à temps partiel.

#### **Annexe**

##### **ANNEXE.**

En vigueur étendu

Aides financières dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

Des aides financières sont apportées par diminution des cotisations sociales patronales pendant 5 ans (3 ans + 2 ans pour les accords offensifs).

L'entreprise ne reçoit pas directement de l'argent, elle déduit chaque mois de ses versements sociaux, 1/12 du montant annuel de l'aide.

Montant de l'abattement sur les cotisations sociales  
(par salarié, par an et en francs)

ENTREE dans le dispositif	Ampleur de la réduction du temps de travail	1re année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année (1)
En 1998 et jusqu'au 30 juin 1999	10 %	9 000	8 000	7 000	6 000	5 000	5 000
	15 %	13 000	12 000	11 000	10 000	9 000	5 000
Du 1er juillet au 31 décembre 1999	10 %	7 000	6 000	5 000	5 000	5 000	5 000
	15 %	11 000	10 000	9 000	9 000	9 000	5 000

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20

ENTREE dans le dispositif	Ampleur de la réduction du temps de travail	1re année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année (1)
An 2000	10 %	7 000	6 000	5 000	5 000	5 000	5 000
	15 %	11 000	10 000	9 000	9 000	9 000	5 000
An 2001	10 %	6 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
	15 %	10 000	9 000	9 000	9 000	9 000	5 000

Majorations (selon la date d'entrée dans le dispositif)

MAJORATION	DATE D'ENTREE	1re année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année
"emploi" *	Quelle que soit la date d'entrée	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	-
Majoration entreprises de main-d'oeuvre **	1998	+ 4 000	+ 2 000	+ 1 000	-	-	-
	1er semestre 1999	+ 3 000	+ 2 000	+ 1 000	-	-	-
	2ème semestre 1999	+ 2 000	+ 1 000	-	-	-	-

\* Pour les entreprises qui font un effort particulier en matière d'embauche (contrats à durée indéterminée, embauche de chômeurs de longue durée, de personnes handicapées, de jeunes, etc.) ou qui prennent des engagements emplois nettement supérieurs au minimum obligatoire.  
\*\* Pour les entreprises dont l'effectif est composé à plus 60 % d'ouvriers et dont plus de 70 % des salaires sont inférieurs à 1,5 fois le SMIC.

(1) Colonne de ce tableau exclue de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

### Avenant n° 13 du 21 avril 1999 à l'accord du 23 avril 1996 relatif à la collecte des fonds pour la négociation et les instances paritaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre syndicale des chemisiers-habilleurs de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La CFTC-FECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; La fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex,

Article 1er

En vigueur étendu

La collecte pour 1999, et les collectes des années suivantes, portant sur les rémunérations brutes versées au cours de l'exercice 1998, et des exercices suivants, seront organisées par l'association créée spécialement à cet effet et dénommée ' FNCIP-HT ' (fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires de l'habillement et du textile).

### Accord du 15 juin 1999 relatif à l'indemnisation des délégués (Accord annulant et remplaçant l'accord du 21 janvier 1987 et l'avenant du 18 décembre 1997 à l'accord collectif du 23 avril 1996)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris.
Organisations de salariés	La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La FECTAM CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; La fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les frais de déplacement et de séjour des représentants des salariés et des employeurs seront remboursés dans les conditions suivantes.

1. Transport

a) Frais de transport en deçà de 500 kilomètres :

- billet SNCF (2e classe), plus suppléments éventuels ;

- frais kilométriques (selon barème établi par l'administration fiscale), plus frais de parking éventuels.

b) Frais de transport au-delà de 500 kilomètres :

- billet SNCF (2e classe), plus suppléments éventuels, plus couchette (2e classe) ;
- frais kilométriques (selon barème établi par l'administration fiscale), plus frais de parking éventuels ;
- billet d'avion (le plus économique), plus frais de transport ville-aéroport et frais de parking éventuels.

2. Séjour

Forfait hôtel : 19 MG (1) (frais non remboursés lorsque l'option de la couchette ou du billet d'avion est retenue) ;

Frais de repas : 7 MG.

NOTA : (1) Le minimum garanti (MG) s'élève à 18,39 F au 1er juillet 1998.

#### **Prise en charge de la participation aux réunions**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

1. Pour la délégation patronale, l'indemnité forfaitaire de présence est fixée à 22 MG par demi-journée.

Le temps d'absence des salariés mandatés par leur organisation pour participer aux réunions paritaires sera considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel.

##### **Article 3**

En vigueur étendu

Les frais seront remboursés par le FNCIP-HT sur présentation des justificatifs originaux et seront versés, au maximum, à 2 personnes par organisation syndicale représentative.

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et applicable à compter de sa date d'extension.

### **Avenant n° 1 du 16 mars 2000 relatif à l'ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre syndicale des chemisiers-habilleurs, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La Fectam CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris ; La fédération des services CFDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex,

#### **Champ d'application**

##### **ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241.

##### **Volume du contingent des heures supplémentaires**

##### **ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)**

###### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le contingent des heures supplémentaires reste fixé à 130 heures annuelles, conformément à l'article 6 de l'accord du 4 mai 1999, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

##### **Modalités de paiement des heures supplémentaires**

##### **ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)**

###### **Article 2**

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail (1).

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Si les heures supplémentaires sont programmées de façon régulière, le salaire correspondant à ces heures peut être lissé sur l'année (2).

La bonification prévue à l'article L. 212-5-1, du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 qui prévoit la conclusion d'une convention de forfait, ainsi que des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

##### **Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires**

##### **ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)**

###### **Article 3**

En vigueur étendu

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du code du travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du code du travail.

##### **Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel**

##### **ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)**

###### **Article 4**

En vigueur étendu

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement *des heures complémentaires ainsi que* (1) des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement *des heures complémentaires ainsi que* (1) des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent, peut être institué par l'employeur avec

l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-I du code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journée ou demi-journée.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

### **ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)**

Article 5

En vigueur étendu

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en 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.

### **Extension**

### **ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)**

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

## **Avenant n° 3 du 16 mars 2000 à l'accord du 23 avril 1996 relatif au financement de la négociation collective et des instances paritaires**

### **Signataires**

Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,
Organisations de salariés	La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex ; La FECTAM CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris,

### **Financement de la négociation collective et des instances paritaires**

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles ont l'obligation de déclarer leur masse salariale de l'exercice précédent à l'organisme chargé de la collecte de la contribution conventionnelle et obligatoire pour le financement du fonds de fonctionnement de la convention collective, avant le 1er mars de chaque exercice ou, à défaut, le premier jour ouvrable.

Les entreprises justifieront du montant de la masse salariale déclarée par la production de tout document juridique ou comptable, et notamment les comptes certifiés par l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise, les déclarations DAS 1, URSSAF.

### **Financement de la négociation collective et des instances paritaires**

Article 2

En vigueur étendu

A défaut de déclaration de sa masse salariale dans le délai mentionné à l'article 1er, l'entreprise sera redevable de manière forfaitaire d'une contribution conventionnelle et obligatoire calculée sur la base du plafond en vigueur.

### **Financement de la négociation collective et des instances paritaires**

Article 3

En vigueur étendu

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en 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.

### **Financement de la négociation collective et des instances paritaires**

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

## **Avenant n° 2 du 5 juin 2001 relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999**

### **Signataires**

Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La fédération commerce services force de vente CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; La fédération des services CFDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex,

### **Champ d'application**

### **Avenant relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241, qui veulent bénéficier des aides à la réduction du temps de travail.

### **Avenant relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de reconduire l'accord du 4 mai 1999, limité au seul cas des entreprises souhaitant anticiper la date de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à 35 heures ou 32 heures.

En regard des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de l'aménagement et de la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche, pour les entreprises relevant de la convention collective nationale visée ci-dessus.

Pour permettre une application simple de cet accord, les parties signataires conviennent que l'accord de branche étant suffisamment explicite, il peut être d'application directe pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises de plus de 10 salariés doivent signer un accord d'entreprise, complétant les dispositions arrêtées par l'accord de branche, avec un délégué syndical ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

#### **Lissage de la rémunération en cas de modulation**

##### **Avenant relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999**

Article 2

En vigueur étendu

Lissage de la rémunération

Lorsque l'entreprise adopte la modulation prévue par l'option n° 1 de l'article 2 de l'accord de branche du 4 mai 1999, la rémunération est lissée sur la base de 35 heures, ou de l'horaire moyen inférieur.

Régularisation de la rémunération

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, pour cause de licenciement pour faute grave, de licenciement pour faute lourde ou de démission, en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à un repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, ou à l'horaire moyen inférieur.

#### **Entrée en vigueur**

##### **Avenant relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999**

Article 3

En vigueur étendu

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### **Extension**

##### **Avenant relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999**

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

#### **Clause de dénonciation ou de révision**

##### **Avenant relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999**

Article 5

En vigueur étendu

Chaque signataire peut demander la révision de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail ou peut le dénoncer, dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail, avec, dans les deux cas, l'obligation de présenter un projet de substitution.

La commission se réunira dans un délai maximum de 2 mois.

### **Avenant du 17 juin 2004 portant révision de la convention**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'habillement ; Chambre nationale des détaillants en lingerie.
Organisations de salariés	CSFV-CFTC ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des services CFDT ; Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération de services CFDT. L'avenant du 1er mars 1991 relatif au personnel d'encadrement est remplacé par le présent chapitre II de la convention collective nationale.

#### **Révision de la convention**

En vigueur étendu

(voir la convention modifiée)

L'avenant du 1er mars 1991 relatif au personnel d'encadrement est remplacé par le présent chapitre II de la convention collective nationale.

### **Avenant du 23 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite à partir de 60 ans**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'habillement ; Chambre nationale des détaillants en lingerie.
Organisations de salariés	CFTC-CSFV ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des services CFDT.

#### **Mise à la retraite à partir de 60 ans**

En vigueur étendu

Cet avenant s'ajoute à l'article 19 de la convention collective nationale modifiée par accord du 17 juin 2004 relatif à l'allocation de fin de carrière (ancien article 20 de la convention collective précitée).

Article 19 C

(voir cet article)

### **Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004**

**Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles**

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil de 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 et articles textiles (commerce de détail) ' n 3241.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

## **Avenant à l'accord du 23 avril 1996 relatif au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires Avenant n° 4 du 14 décembre 2005**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires (FNH) ; La chambre nationale des détaillants en lingerie (CNDL),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération des employés et cadres Force ouvrière ; La fédération commerce services et forces de vente CFTC ; La fédération du commerce, de la distribution et des services CGT,

### **Préambule**

En vigueur étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles conclue le 25 novembre 1987 ont constaté que l'évolution de la branche de l'habillement textile a été particulièrement touchée par le contexte économique difficile de ces 10 dernières années.

Les modifications intervenues dans le commerce mondial fragilisent l'activité de la branche, créant de réelles difficultés en matière de pérennité des entreprises et d'emploi.

En raison de cette conjoncture préoccupante, les organisations signataires ont pris la décision de mettre en oeuvre des mesures d'urgence pour sauvegarder l'emploi dans la branche.

Par ailleurs, eu égard à l'importance croissante de la négociation collective de branche, le rôle des organisations membres de la CPN se trouve renforcé et leur fonctionnement complexifié.

Enfin, compte tenu des évolutions sociales et économiques survenues depuis la signature de l'accord constitutif du paritarisme du 23 avril 1996, il est apparu nécessaire aux parties signataires de compléter cet accord et ses avenants.

Le présent avenant vient donc compléter l'accord du 23 août 1996 et ses avenants.

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Afin de répondre aux besoins nouveaux nés de l'évolution de la branche et de son contexte, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent de renforcer leurs moyens d'action et de fonctionnement, en complément de ceux déjà visés dans l'accord du 23 avril 1996.

### **Article 2 (1)**

En vigueur étendu

Les actions menées tant de manière directe par le FNCIP-HT, que déléguées par lui et sous son contrôle, sont diversifiées et renforcées. Elles sont consacrées à la promotion des activités de la branche auprès du public en général afin notamment :

- d'améliorer la connaissance des jeunes, des demandeurs d'emploi et des entreprises sur les métiers des secteurs concernés ;
- d'organiser des manifestations et des séminaires sur les questions actuelles et prospectives relatives à la profession ;
- de consulter des structures de réflexion d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- d'informer les partenaires sur les avancées de la négociation collective dans la branche.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail, aux termes desquelles la négociation collective a pour objet les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que leurs garanties sociales. Les sommes collectées au titre du développement du paritarisme doivent répondre à cet objet (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

### **Article 3 (1)**

En vigueur étendu

La contribution au fonctionnement des organisations syndicales et patronales signataires doit permettre d'accroître l'implantation de celles-ci, donc leur représentativité, améliorant ainsi le fonctionnement du paritarisme.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail, aux termes desquelles la négociation collective a pour objet les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que leurs garanties sociales. Les sommes collectées au titre du développement du paritarisme doivent répondre à cet objet (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

### **Article 4 (1)**

En vigueur étendu

L'assistance aux salariés et aux entreprises est renforcée par la mise en place d'instances de conseil, assurant un service de renseignements notamment au sujet :

- des règles législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- des lois en matière économique ;
- des textes sur la formation professionnelle des salariés et des commerçants détaillants ;
- de toute autre information ayant un lien direct avec l'activité du secteur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail, aux termes desquelles la négociation collective a pour objet les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que leurs garanties sociales. Les sommes collectées au titre du développement du paritarisme doivent répondre à cet objet (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

### **Article 5 (1)**

En vigueur étendu

Les actions relatives à la vie de la branche et à sa défense sont diversifiées et renforcées, notamment les actions relatives à :

- la gestion des relations partenariales dans la filière ;
- la défense et la représentation des intérêts du secteur dans les structures nationales et locales ;
- la défense et la représentation des intérêts du secteur dans les structures européennes et communautaires.

## Article 6

En vigueur étendu

Le FNCIP-HT initie et participe tant de manière directe que par délégation aux actions de toutes natures destinées à sauvegarder directement l'activité et l'emploi dans la branche.

## Article 7

En vigueur étendu

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions.

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

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du jour de sa signature.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

## Accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'habillement ; Chambre nationale des détaillants en lingerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CFTC-CSFV ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres FO.

### Classifications Article 1er

En vigueur étendu

Afin d'adapter les classifications professionnelles aux évolutions des métiers dans la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les parties signataires décident de modifier et d'adapter les classifications existantes par le présent accord.

### Classifications Article 2

En vigueur étendu

Cet accord annule et remplace l'annexe I relative aux classifications professionnelles du 25 novembre 1987 et l'annexe I bis du 1er mars 1991 relative à la classification et à la définition des emplois du personnel d'encadrement.

### Préambule

### Classifications

En vigueur étendu

1. Le passage dans une catégorie supérieure nécessite la maîtrise de l'ensemble des aptitudes définies dans la catégorie inférieure de la filière concernée.
2. Seule la comparaison entre les fonctions réellement exercées et celles décrites dans la grille ci-dessous permet de déterminer la catégorie du salarié.

La référence aux diplômes s'entend des diplômes de la filière concernée.

3. En cas de polyvalence d'emploi, la pratique de l'emploi le plus fréquemment exercé sera retenue.

4. Par ' pratique professionnelle ', on entend la pratique professionnelle dans le secteur du commerce de détail de l'habillement, textile, chaussures.

### I. - Classification des emplois

### Classifications

En vigueur étendu

EMPLOYES	DEFINITION DES EMPLOIS
Catégorie 1	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de moins de 3 mois de pratique professionnelle : - accueille le client ; - participe sans autonomie aux ventes, à la réception et à l'étiquetage des marchandises ; - participe au rangement, à l'entretien et à la surveillance du rayon ou de l'établissement.
	Filière retouche
	Filière administrative Filière services généraux - personnel de nettoyage ; - coursier, veilleur de nuit, garçon de magasin ; - vigile jour-nuit ; - concierge.
Catégorie 2	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 3 mois à 1 an de pratique professionnelle ou vendeur(se) débutant(e) titulaire du CAP vente : - sous le contrôle de son supérieur, assure les ventes, encaisse les paiements, épingle les retouches simples de façon satisfaisante ; - peut ouvrir et fermer le magasin en l'absence de son supérieur.
	Filière retouche/confection Aide-retoucheur(se)/finisseur(se) ou retoucheur(se) débutant(e) sans qualification professionnelle exécute des travaux simples de manière à permettre à un ou plusieurs retoucheurs qualifiés d'effectuer leur travail dans les meilleures conditions. Ouvrier(ière) en ameublement : effectue des ourlets simples.
	Filière administrative Standardiste de moins de 6 mois de pratique professionnelle ; Employé(e) administratif(ve) de moins de 6 mois de pratique professionnelle.
	Filière services généraux Manutentionnaire

	<p>Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 1 an à 3 ans révolus de pratique professionnelle ou de plus de 5 ans de pratique dans une autre branche du commerce ou vendeur(se) débutant(e) titulaire du BEP vente :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informe et conseille les clients ;</li> <li>- dispose d'une bonne connaissance des produits ;</li> <li>- sait identifier les produits disponibles en rayon et en stock ;</li> <li>- utilise l'outil informatique professionnel.</li> </ul> <p>Aide-étalagiste : exécute des travaux simples à partir des instructions d'un étalagiste qualifié</p>
catégorie 3	<p>Filière retouche/confection Retoucheur(se) de 1 à 3 ans d'expérience professionnelle ou retoucheur(se) titulaire du CAP : exécute de façon satisfaisante les etouches simples sous contrôle de son supérieur. Couturier(ière) d'ameublement.</p>
	<p>Filière administrative Standardiste de plus de 6 mois de pratique professionnelle. Employé(e) administratif(ve) de plus de 6 mois de pratique professionnelle. Aide-comptable titulaire du BEP métiers de la comptabilité. Hôte(sse) d'accueil</p>
	<p>Filière services généraux Réceptionnaire de marchandises : effectue un contrôle quantitatif. Chauffeur-livreur.</p>
Catégorie 4	<p>Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 3 ans à 5 ans de pratique professionnelle ou vendeur (se) titulaire du bac professionnel vente :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maîtrise les techniques de vente ;</li> <li>- assure l'implantation, l'animation et la mise en valeur des produits dans le rayon ou le magasin sur les indications de son supérieur hiérarchique.</li> </ul> <p>Vendeur(se) isolé(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- travaille seul(e) de façon permanente dans un magasin en liaison avec son supérieur hiérarchique ou le chef d'entreprise ;</li> <li>- assure l'ouverture et la fermeture du magasin à l'égard de la clientèle;</li> <li>- assure le réapprovisionnement des rayons au fur et à mesure des ventes et signale à la direction les besoins de commande d'articles ;</li> <li>- assure l'entretien du magasin.</li> </ul>
	<p>Filière retouche/confection Retoucheur(se) qualifié(e) de plus de 3 ans d'expérience professionnelle ou retoucheur(se) titulaire du BEP : exécute les retouches variées sur tout type de vêtements de façon satisfaisante.</p>
	<p>Filière administrative Secrétaire assistant(e) administratif(ve) Hôte(sse) d'accueil/standardiste de plus de 4 ans de pratique professionnelle. Aide-comptable titulaire du bac professionnel</p>
	<p>Filière services généraux</p>
Catégorie 5	<p>Filière vente/étalagisme Vendeur(se) qualifié(e) à partir de 5 ans de pratique professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fait preuve d'autonomie et prend des initiatives dans le cadre qui lui est fixé ;</li> <li>- signale les besoins en réassort et assure les mouvements de stock ;</li> <li>- gère plusieurs clients à la fois et aide ses collègues en cas de nécessité.</li> </ul>
	<p>Filière retouche/confection Retoucheur(se) très qualifié(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exécute les retouches complexes de toutes nature sur tout type de vêtements de façon satisfaisante ;</li> <li>- accomplit le démontage/remontage complet d'un vêtement ;</li> <li>- prend les retouches sur un client.</li> </ul> <p>Retoucheur(se)-vendeur(se) qualifié(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- effectue des retouches complexes sur tout type de vêtement et effectue des ventes.</li> </ul> <p>Confectionneur(se) d'ameublement.</p>
	<p>Filière administrative Assistant(e) administratif(ve)/secrétaire titulaire du bac professionnel. Hôte(sse) d'accueil pratiquant couramment une langue étrangère.</p>
	<p>Filière services généraux</p>
Catégorie 6	<p>Filière vente/étalagisme Vendeur(se) hautement qualifié(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- possède une très bonne maîtrise des techniques de vente ;</li> <li>- participe à la restauration de la vitrine ;</li> <li>- apte à transmettre un savoir-faire à un salarié moins qualifié ;</li> <li>- sait épingle toutes les retouches nécessaires et en assure le suivi.</li> </ul> <p>Étalagiste qualifié(e) titulaire du CAP : capable de réaliser une vitrine suivant des directives précises.</p>
	<p>Filière retouche/confection Essayeur(se)-retoucheur(se) très qualifié(e) 1er échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prend toutes les retouches importantes ou les mesures nécessaires sur un client ;</li> <li>- procède habituellement aux essayages.</li> </ul> <p>Retoucheur(se)-vendeur(se) très qualifié(e) de plus de 5 ans de pratique professionnelle : en plus d'effectuer des retouches complexes du niveau 5 effectue des ventes.</p>
	<p>Filière administrative Assistant(e) administratif(ve)/secrétaire titulaire du brevet de technicien supérieur ou diplôme équivalent. Comptable titulaire du brevet de technicien supérieur ou diplôme équivalent. Caissier(ière) de magasin.</p>
	<p>Filière services généraux</p>



Catégorie 7	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) hautement qualifié(e) : - spécialisé(e) en permanence dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières en raison notamment de leur destination ou de leur condition d'emploi ; - prend des mesures industrielles, effectue les essayages et en assure le suivi ; - et/ou seconde le premier vendeur dans l'animation et la coordination de l'équipe de vente. Vendeur(se)-étalagiste : - vendeur(se) très qualifié(e) faisant également les étalages. Etalagiste très qualifié : - réalise présentations et décors.
	Filière retouche/confection Vendeur(se)-confectionneur(se) ameublement : - se déplace chez le client pour prendre les mesures.
	Filière administrative Caissier principal
	Filière services généraux
Catégorie 8	Filière vente/étalagisme Premier(ière) vendeur(se)/vendeur(se) confirmé(e) : - possède une maîtrise reconnue et une connaissance approfondie de l'ensemble des fonctions de son métier ; - peut être associé(e) aux achats, à la réalisation de la vitrine, au réassort et former les vendeurs ; - assure la coordination et l'animation d'une équipe de vente.
	Filière retouche/confection Essayeur(se)-retoucheur(se) 2e échelon : distribue, coordonne et anime le travail d'un atelier.
	Filière administrative Assistant(e) de direction : - attaché(e) à un cadre ou à la direction, apporte une assistance aux différentes fonctions supports de l'entreprise (achats, gestion des stocks, ressources humaines) ; - maîtrise les différents logiciels ; - fait preuve d'autonomie dans son travail. Comptable : possède une bonne maîtrise des fonctions de son métier.
	Filière services généraux

## II. - Classification des emplois du personnel d'encadrement.

### Classifications

En vigueur étendu

AGENTS DE MAITRISE	DEFINITION DES EMPLOIS
Catégorie A 1	Filière vente Chef de magasin/chef de rayon Assure de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon tant à l'égard de la clientèle que du personnel de vente mais ne bénéficie à ce titre d'aucune délégation de responsabilité de la part de l'employeur - anime, coordonne et contrôle une équipe de vendeur(se) ; - continue à effectuer des ventes ; - dynamise les ventes de son équipe ; - applique et fait appliquer les consignes et décisions de la direction relatives notamment aux procédures de vente et à la politique commerciale, aux règles d'implantation des produits dans le magasin et en vitrine, au réassort, au suivi de l'état du stock ; - apte à régler toutes les difficultés qui peuvent se présenter à l'occasion des ventes en fonction des directives reçues.
Catégorie A 2	Filière étalagisme Chef étalagiste : - en fonction des thèmes qui lui sont fixés, conçoit et réalise les projets et maquettes de vitrines ; - peut coordonner et contrôler l'activité d'étalagistes qualifié(es) chargés de l'exécution des vitrines ; - gère le budget des vitrines.
	Filière retouche/confection Chef d'atelier de retouches : assure la coordination et le contrôle d'un atelier de moins de 6 personnes relevant des catégories employé(e)s.
	Filière administrative Assistant(e) de direction générale : - collabore avec la direction dont il ou elle rédige et transmet les décisions en assurant son secrétariat ; - capable de prendre des initiatives en l'absence de l'employeur en fonction des directives. Comptable confirmé : peut distribuer, coordonner et contrôler le travail de plusieurs employé(e)s comptables.
	Filière services généraux Personnel qui distribue et contrôle le travail d'autres employé(e)s, sous les ordres de son supérieur hiérarchique ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée.
Catégorie B	Filière vente/achats Responsable de magasin/responsable de rayon : en plus d'assurer de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon (A 1), assure la bonne marche commerciale du rayon ou du magasin, suit l'état des stocks et procède au réapprovisionnement et à l'achat de nouveaux articles.
	Filière retouche/confection Chef d'atelier de retouches : assure la coordination d'un atelier de plus de 6 personnes relevant des catégories employé(e)s.

CADRES	DEFINITION DES EMPLOIS
--------	------------------------

Catégorie C	Filière vente/achats Directeur de magasin/chef de rayon acheteur Dispose d'une large délégation de pouvoir notamment en matière de : - gestion du personnel et recrutement ; - gestion financière ; - gestion commerciale : est chargé de constituer la collection, doit connaître le marché et les conditions d'achat, est capable de négocier au meilleur coût, place et transmet les commandes, peut décider des actions promotionnelles. Acheteur Responsable de produit, de marché : organise et négocie les achats.
	Filière administrative Chef de service administratif : assure la bonne marche de son service et la responsabilité du personnel sous ses ordres (administration, comptabilité, caisse, gestion, personnel et paie)
Catégorie D	Cadre de direction générale : par délégation permanente (ou sous les ordres directs) du chef d'entreprise, est responsable de l'élaboration, du contrôle et de la direction de la politique générale de l'entreprise dans les domaines commercial, financier, technique, administratif.

### Portée de l'accord et dispositions diverses

#### Classifications

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un accord normatif de branche. Par conséquent aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions.

#### Dispositions transitoires

Au cas où la catégorie correspondant aux nouvelles définitions d'emplois serait inférieure à sa catégorie antérieure, le salarié se verra garantir à titre individuel la rémunération et les avantages correspondant à son ancienne appellation.

#### Modifications de classification et affiliation au régime AGIRC

Les parties souhaitent limiter les bénéficiaires du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 aux catégories B (assimilés cadre), C et D (cadres) du présent accord.

Le personnel d'encadrement relevant des catégories A et B reçoit la nouvelle appellation d'agent de maîtrise. En cas d'affiliation existante de ces catégories de personnel au régime AGIRC, l'affiliation sera maintenue dans les mêmes conditions tant que les salariés continuent d'exercer les mêmes fonctions dans le même établissement.

#### Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues par le code du travail.

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

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge la notification et les formalités nécessaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

## Avenant n° 3 du 26 novembre 2007 à l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'habillement ; Chambre nationale des détaillants en lingerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; CSFV-CFTC ; FNECS CFE-CGC.

#### Préambule

En vigueur étendu

Au regard des diverses questions soulevées par l'article 6 de l'accord du 4 mai 1999, modifié par l'article 1er de l'avenant n° 1 du 16 mars 2000, annexé à l'accord du 4 mai 1999, les parties signataires ont convenu de donner l'interprétation de cet article afin de sécuriser l'ensemble du personnel et des entreprises travaillant dans cette branche d'activité.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241.

#### Contingent annuel des heures supplémentaires

Article 2

En vigueur étendu

L'article 6 de l'accord du 4 mai 1999, modifié par l'article 1er de l'avenant du 16 mars 2000, ne s'applique plus depuis la fin de l'année 2002.

En l'absence d'un contingent conventionnel d'heures supplémentaires, c'est le contingent réglementaire qui s'applique depuis le 1er janvier 2003.

#### Durée. - Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

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

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de

quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

#### Publicité

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

#### Extension

##### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

## Avenant du 26 novembre 2007 à l'accord du 17 juin 2004 relatif à la révision de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'habillement ; Chambre nationale des détaillants en lingerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; CSFV-CFTC ; FNECS CFE-CGC.

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la signature et de l'extension de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, il est apparu aux parties signataires une erreur matérielle de retranscription à l'article 23, chapitre 1er.

Cette question a fait l'objet d'une évocation officielle lors de la commission nationale paritaire du 19 juin dernier au cours de laquelle les parties signataires ont conclu à la nécessité de formaliser un avenant pour la corriger.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241.

#### Modification de l'article 23, chapitre 1er, de l'accord du 17 juin 2004

##### Article 2

En vigueur étendu

La phrase figurant à l'article 23, chapitre 1er, XIV. - Indemnités de congés payés : « et l'ensemble des congés pour convenance personnelle autorisés par la loi » est remplacée par la phrase : « et l'ensemble des congés et absences dont la durée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé selon la législation en vigueur ».

Par conséquent, l'article 23 énoncé ci-dessous annule et remplace le précédent article 23.

##### Chapitre 1er

#### XIV. - Indemnité de congés payés

##### Article 23 (nouveau)

Pour la détermination de la durée et de l'indemnité des congés payés, il est rappelé que seuls sont assimilés à du travail effectif :

- l'ensemble des périodes de congés et de congés exceptionnels de courte durée, prévues par la présente convention ;
- le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité ;
- les périodes limitées à une durée de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- la journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- le temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller prud'homal ;
- le temps passé en tant qu'administrateur de la sécurité sociale ;
- le temps passé en tant que membre de comités techniques régionaux ou nationaux ;
- et l'ensemble des congés et absences dont la durée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé selon la législation en vigueur.

Il est rappelé en outre que l'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), à l'exception des primes périodiques dont le montant n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, telles que primes de 13e mois, primes de bilan, primes de vacances.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé légalement due si le salarié avait continué à travailler.

#### Durée. - Entrée en vigueur

##### Article 3

En vigueur étendu

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

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

#### Publicité

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

#### Extension

##### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

## Avenant du 15 décembre 2008 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'habillement ; Chambre nationale des détaillants en lingerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; CSFV-CFTC ; Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ; FNECS CFE-CGC.

#### Préambule

En vigueur étendu

Vu l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail abaissant de 3 années à 1 année la condition d'ancienneté permettant à un salarié de bénéficier, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'allocation prévue à l'article L. 321-1 du code de sécurité sociale ;

Vu l'article 1er du décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008 abaissant de 3 années à 1 année la durée d'ancienneté à partir de laquelle les durées d'indemnisation prévues à l'article D. 1226-1 du code du travail sont augmentées de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours ;

Vu l'article 2 du décret précité abaissant de 10 jours à 7 jours le délai d'absence à partir duquel courent les durées d'indemnisation prévues à l'article D. 1226-1 du code du travail pour les absences non consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,

les parties signataires conviennent de la nécessité de réviser en conséquence certaines stipulations conventionnelles.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC n° 1483).

#### Modification de l'article 27 du chapitre 1er de l'accord du 17 juin 2004

##### Article 2

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 27 du chapitre 1er est modifié comme suit :

« En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
  - d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
  - d'être soignés sur le territoire français ou celui de l'un des autres pays de la Communauté européenne ;
- des indemnités complémentaires, calculées de façon qu'ils reçoivent :
- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
  - après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
  - après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
  - après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;
  - après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
  - après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
  - après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 % . »

Le 3e alinéa de l'article 27 du chapitre 1er est modifié comme suit :

« Le délai de carence de 7 jours calendaires s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie. »

#### Modification de l'article 28 du chapitre 1er de l'accord du 17 juin 2004

##### Article 3

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 28 du chapitre 1er est modifié comme suit :

« A partir du 2e jour d'arrêt de travail, l'employeur verse une indemnité complémentaire calculée de façon que le salarié reçoive :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;
- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;

- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 % . »

#### **Durée. - Entrée en vigueur**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Cet avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2009.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

#### **Publicité**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

#### **Extension**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

## **Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CNDL ; FNH.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ; FEC FO.

En vigueur étendu

#### **Préambule**

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Ils déclarent que la mixité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (art.L. 2241-3 du code du travail).

Cet avenant vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (art.L. 2241-9 du code du travail).

Après étude des données des rapports de branche relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires :

- constatent que l'effectif des salariés de la branche demeure majoritairement féminin, la répartition de l'effectif étant de 85 % de femmes et 15 % d'hommes selon le rapport de branche 2007 ;
- observent que, malgré cette forte féminisation des emplois salariés de la branche, les femmes salariées sont, par rapport aux hommes, plus présentes dans les catégories d'employés que dans les catégories d'agents de maîtrise et de cadres (fonctions d'encadrement et de direction) ;
- constatent également que certains emplois sont fortement féminisés (vente, retouche, confection) ;
- remarquent que, même si les grilles de classification ne comportent pas de critères sexués, il apparaît un léger écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi, emploi pouvant toutefois recouvrir plusieurs catégories ;
- soulignent enfin le recours prépondérant au temps partiel chez les femmes (46, 3 % de femmes à temps partiel contre 15, 6 % d'hommes selon le rapport de branche 2007).

Le temps partiel, lorsqu'il n'est pas choisi, peut conduire à une inégalité de fait dans les salaires perçus.

- conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent avenant.

#### **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro de la brochure du Journal officiel 3241 (code IDCC 1483).

### **Chapitre Ier Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation et à l'évolution professionnelle**

#### **Recrutement**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de mentionner les deux genres (exemples : vendeur(se), retoucheur(se), etc.) ;
- lorsque, au contraire, la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des formules qui suivent :
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (exemple : chef de magasin H/F) ;

- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à la période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

### **Promotion et évolution professionnelle**

#### Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé qu'au sein de la branche, les entreprises emploient une majorité de femmes mais ces dernières sont insuffisamment représentées dans les catégories des agents de maîtrise et des cadres.

Les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

Les entreprises sont invitées à examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès.

Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, ne constituent pas un frein à l'évolution de la carrière professionnelle.

### **Formation professionnelle**

#### Article 3

En vigueur étendu

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les entreprises assureront un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement doit être respectée tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés).

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires ou de déplacements géographiques liées à la charge d'enfants.

Lorsque le ou la salariée est à l'origine d'une demande de formation (droit individuel à la formation, congé individuel de formation...), le refus ou le report de sa demande doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pourra examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

## **Chapitre II Mesures visant à garantir l'égalité salariale**

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, inséré par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident d'adopter les mesures ci-après afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

### **Le principe « à travail égal, salaire égal »**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification (catégories) telle qu'elle figure en annexe de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

La différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

### **Traitement des écarts de rémunération injustifiés**

#### Article 2

En vigueur étendu

#### 1. Résolution amiable des différends

Lorsqu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'une même catégorie de classification ou pour un poste de travail semblable est constaté, l'entreprise doit étudier les raisons de cet écart.

En cas de désaccord entre les parties au contrat de travail, les signataires les incitent :

- soit à négocier les modalités de rattrapage appropriées ;
- soit à désigner un médiateur afin de trouver une solution à leur désaccord.

Le choix du ou de deux médiateurs fait l'objet d'un accord entre les parties.

La commission paritaire nationale de la branche, composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs, peut être désignée comme médiateur, sauf opposition de sa part. La commission paritaire nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat.

Le médiateur s'informe de la différence de traitement en matière salariale et de l'existence d'éléments susceptibles de la justifier. En cas d'écart injustifié, il tente de concilier les parties et leur soumet, à cette fin, des propositions, qu'elles sont libres d'accepter ou non.

#### 2. L'obligation de mettre en oeuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A la date de signature du présent avenant, les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail précisent que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la

durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues dans l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

Sont concernées les augmentations du salaire de base, mais également des avantages en nature et en espèces et de tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions ne sont pas comprises.

Sont exclues de la base de calcul des augmentations les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (travail du dimanche, de nuit...), les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...) dont le ou la salariée n'aurait pas, en tout état de cause, pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

On entend par salarié de la même catégorie les salariés relevant de la même catégorie pour le même type d'emploi dans la classification applicable à l'entreprise.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie, tous emplois confondus.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant du même niveau dans la classification.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés de même niveau de classification, il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres).

A défaut, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles des salariés de l'entreprise.

### **Chapitre III Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale**

#### **Mesures relatives aux absences liées à la vie familiale**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que l'évolution professionnelle des salariés peut subir un ralentissement du fait des périodes de congés parentaux.

##### **1. Assurer le maintien du lien professionnel**

Afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale, soutien familial, solidarité familiale, ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci peut proposer de leur envoyer les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Au cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le ou la salariée bénéficie de plein droit d'une action lui permettant de réaliser un bilan de compétences, si il ou elle remplit les conditions d'ancienneté prévus pour le congé parental.

Dans ce cas, le ou la salariée n'est pas rémunérée mais bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

##### **2. Faciliter la reprise du travail**

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de soutien familial ou d'un congé de solidarité familiale, les entreprises doivent organiser un entretien individuel, si le ou la salariée le demande, soit préalablement à la reprise d'activité, soit après la reprise effective.

Cet entretien a pour but de déterminer la date prévisible du retour ainsi que les conditions de reprise d'activité et les besoins en formation, notamment en cas de changement d'affectation, de techniques ou d'organisation de travail.

En tout état de cause, le ou la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Le ou la salariée reprenant son activité initiale après un congé parental d'éducation ou un passage à temps partiel bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Les signataires incitent les entreprises à favoriser la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation en application des dispositions de l'accord collectif de branche relatif à la formation professionnelle continue du 19 mars 2005.

Pour rappel, les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée, et notamment aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental.

A cet effet, la période de professionnalisation doit permettre à ses bénéficiaires :

- a) Soit d'acquérir un diplôme reconnu par la CPNEFP de la branche professionnelle ;
- b) Soit de participer à une action de formation correspondant à des domaines reconnus prioritaires par la CPNEFP de la branche professionnelle.

##### **3. Neutralisation de la période d'absence pour l'acquisition et la prise de certains droits**

Les signataires rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés.

Les signataires signalent également que les salariés ayant bénéficié du congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payée retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur le fait qu'en application de l'article 31 de la convention collective, les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, sont prises en compte dans la détermination des droits conventionnels liés à l'ancienneté.

L'article 29 prévoit également que le congé de maternité ou d'adoption entre en compte pour le calcul de l'ancienneté.

#### **Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Les entreprises ont pour objectif de favoriser :

- le passage à temps complet ou l'accroissement du temps de travail des salariés employés à temps partiel qui le souhaitent ;
- le développement du temps partiel choisi.

Le point 8 de l'article 38 « Garanties individuelles » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 est remplacé par le point 8 ainsi rédigé :

« 8. 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, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salariée doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du salarié précise la durée du travail souhaitée.

A compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le ou la salariée par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

Le ou la salariée dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.

A compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salariée retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur. »

### **Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de pertes de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée.

Les signataires rappellent qu'en application de l'article 38. 4 de l'accord du 17 juin 2004, la journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures de travail continu et ne peut comporter plus d'une interruption d'activité (coupure), laquelle ne pourra être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne de même durée du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Le troisième alinéa de l'article 29 « Maternité et adoption » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 est modifié comme suit :

« A partir du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, les salariées à temps complet bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal. Les salariées à temps partiel bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire. Elles ont cependant la faculté de bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, à l'instar des salariées à temps complet. Dans ce cas, le surplus accordé ne sera pas indemnisé. »

### **Chapitre IV Négociation et information dans l'entreprise**

#### **Obligation annuelle de négociation**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la négociation annuelle sur les salaires effectifs vise 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.

Les mêmes entreprises doivent également engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Ces documents seront remis aux négociateurs.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

#### **Information annuelle dans les entreprises comportant des institutions représentatives du personnel**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié portant sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de 300 salariés au moins.

### **Chapitre V Durée et entrée en vigueur**



Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

### Chapitre VI Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La Fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## Avenant du 15 septembre 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement

Signataires	
Organisations patronales	FNH ; CNDL.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ont engagé des négociations afin d'adapter les stipulations conventionnelles relatives à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement aux dispositions législatives et réglementaires portant modernisation du marché du travail (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et ses décrets d'application).

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC : 1483).

### Révision des périodes d'essai

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 13 du chapitre Ier « Dispositions générales » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par l'article 13 ainsi rédigé :

#### VII. - Période d'essai

##### « Article 13

##### 1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à ce dernier les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail des salariés relevant de la catégorie employés peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de 2 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

##### 2. Contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance tel que prévu au point 1. »

II.-L'article 3 du chapitre II « Personnel d'encadrement » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par l'article 3 ainsi rédigé :

#### « Article 3

##### Contrat de travail. - Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les parties avec la mention « Lu et approuvé ». Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la catégorie d'emploi dans la classification ;
- la rémunération et ses modalités ;
- l'entreprise où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement, toute clause particulière ;
- la mention de la période d'essai et de son renouvellement visée au présent article.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai d'une durée maximale, hors renouvellement, de 3 mois pour les agents de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de 4 mois pour les cadres de catégorie C et D.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Le renouvellement doit être formalisé par un accord écrit, distinct de la lettre d'engagement ou du contrat de travail, signé des deux parties au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

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

Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter pendant le délai de prévenance (s'il est effectué), chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de 40 heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé. »

#### **Révision des indemnités de licenciement**

##### Article 3

En vigueur étendu

I.-Le point 2 « Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel » de l'article 17 « Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel » du chapitre Ier « Dispositions générales » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par le point 2 ainsi rédigé :

« 2. Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel

Tout salarié licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

Pour le salarié comptant plus de 1 an et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

II.-Le deuxième alinéa de l'article 18 « Licenciement économique. - Priorité de réembauchage » du chapitre Ier « Dispositions générales » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est modifié comme suit :

« Montant de l'indemnité de licenciement économique

Pour le salarié comptant plus de 1 an de présence et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

III.-L'article 11 « Indemnité de licenciement » du chapitre II « Personnel d'encadrement » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par l'article 11 ainsi rédigé :

« Article 11

Indemnité de licenciement

Le personnel d'encadrement licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel ou économique :

Pour le personnel d'encadrement comptant plus de 1 an et moins de 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

Après 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence à 1 / 4 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année de présence dans l'entreprise.

Après 16 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour le personnel d'encadrement licencié après l'âge de 50 ans et ayant au moins 15 ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité ci-dessus sera augmentée de 25 %.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite. »

**Durée - Entrée en vigueur**

**Durée. - Entrée en vigueur**

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

**Dépôt et demande d'extension**

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## Avenant du 16 mars 2010 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention

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

**Préambule**

En vigueur étendu

En raison de l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ayant abrogé la différence de taux entre l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel et l'indemnité légale de licenciement pour motif économique et mis en place une indemnité légale de licenciement unique, quel que soit le motif du licenciement, les parties signataires ont décidé de réviser l'article 12 du chapitre II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles afin de mettre fin aux difficultés d'interprétation soulevées par la référence à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code idcc : 1483).

**Modification de l'article 12 du chapitre II « Personnel d'encadrement »**

Article 2

En vigueur étendu

L'article 12 « Départ et mise en retraite » du chapitre II « Personnel d'encadrement » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par l'article 12 ainsi rédigé :

« Article 12

Départ et mise à la retraite

Les organisations signataires indiquent à titre préliminaire que l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, visant à indemniser la cessation d'activité du salarié appartenant au personnel d'encadrement :

- vient compenser, d'une part, le préjudice nécessairement subi par le salarié qui, dans la branche, en raison notamment de sa formation initiale technique, administrative, juridique, commerciale ou financière (telle qu'indiquée à l'article 2 du présent chapitre II), est entré plus tard dans la vie active qu'un salarié employé ;

- tient compte, d'autre part, de la perte de revenus plus importante subie par le salarié appartenant au personnel d'encadrement en raison de la cessation de son activité, eu égard notamment au taux de remplacement (rapport entre la pension de retraite et le dernier salaire d'activité) moindre des régimes de

retraite obligatoires des cadres par rapport aux employés.

#### Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

#### Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge prévu par la loi, sous réserve du respect de la procédure légale, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

En application du code du travail, cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté. »

#### Durée. - Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Le présent avenant est applicable à compter du 3 mai 2010.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

#### Dépôt et demande d'extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## Accord du 23 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

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

#### Préambule

En vigueur étendu

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (ci-après dénommé FPSP) a été mis en place.

Le financement du FPSP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et congé individuel de formation). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté ministériel (art. L. 6331-19 du code du travail).

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du présent accord sont versées à AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la contribution au financement du FPSP peut faire l'objet d'une répartition sur les financements dus au titre du plan de formation et de la professionnalisation selon des

modalités définies par accord collectif de branche.

Afin de préserver les équilibres existants entre, d'une part, les différentes sources de financement et, d'autre part, les besoins des entreprises en matière de plan de formation et de professionnalisation, les signataires ont décidé de conclure le présent accord dont l'objet est de déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application déterminé à l'article 1er.

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code idcc 1483).

#### Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

Article 2

En vigueur étendu

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de la manière suivante entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation :

- 60 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation.

#### Durée. - Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2011. Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

#### Notification et dépôt

Article 4

En vigueur étendu

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

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FNH ; La CNDL,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La CSFV CFTC ; La FNECS CFE-CGC ; La FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. - Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 405
2	1 415
3	1 425
4	1 450
5	1 490
6	1 530
7	1 590
8	1 650

II. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 760
A2	1 860
B	2 160

Catégorie	Montant
C	3 035
D	3 315

## III. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 210	3 085	3 365
6 ans	2 225	3 100	3 380
9 ans	2 240	3 115	3 395
12 ans	2 255	3 130	3 410
15 ans	2 270	3 145	3 425

## Article 2

En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

### Accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CNDL ; FNH.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; CDS CGT.

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont mis en place, par accord du 19 mars 2003, un régime de prévoyance « incapacité de travail, invalidité et décès » collectif et obligatoire au niveau de la branche.

Cet accord a été modifié par cinq avenants en date des 19 juin 2007, 27 novembre 2008, 15 décembre 2008, 24 novembre 2009 et 23 novembre 2012.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ce dispositif. Cette révision a en effet été rendue nécessaire compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire encadrant l'existence de garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire, notamment au regard de :

- l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 pour 2014 ayant acté la censure des clauses de désignation d'organismes assureurs ;

- l'évolution du dispositif de portabilité formalisé par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord révisé ainsi, en s'y substituant, l'accord du 19 mars 2003 tel que modifié par ses avenants nos 1 à 5.

## Champ d'application

## Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, défini à l'article 1er du chapitre 1er de cette convention collective.

## Bénéficiaires

## Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er sont tenues de couvrir l'ensemble de leurs salariés, sans condition d'ancienneté, à hauteur des garanties « incapacité de travail, invalidité et décès » minimales prévues par le présent accord.

Ces garanties minimales sont distinctes entre les salariés :

- relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui peuvent être affiliés à l'AGIRC ;

Cette catégorie recouvre en pratique, au regard de la classification prévue par la convention collective, les agents de maîtrise et les cadres ;

- non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cette catégorie recouvre en pratique, au regard de la classification prévue par la convention collective, les employés.

Le bénéfice de la couverture prévoyance doit être maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires

(congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture prévoyance, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance.

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit être obligatoire.

### Organisme assureur

#### Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national et d'un protocole technique et financier.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance prévues pour les salariés de la branche :

- MUTEX, société d'assurances régie par le code des assurances, 125, avenue de Paris, 92320 Châtillon, pour les garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques ;

- l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation et rente de conjoint substitutive.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

### Garanties

#### Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés :

1. Salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC (agents de maîtrise et cadres)

Décès ou IAD 3e catégorie	
Capital égal à :	
- célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	450 % du salaire annuel brut tranche A
- marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge	525 % du salaire annuel brut tranche A
- majoration par personne à charge	78 % du salaire annuel brut tranche A

Garanties complémentaires	
Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale
Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP) (1)	20 % du salaire brut (minimum le Smic) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP) (1)	15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité de travail	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas de droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale)
À compter du 91e jour d'arrêt de travail continu	

Invalidité	
1re catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 % et 66 %	18 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
2e et 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale

2. Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC (employés)

Décès ou IAD 3e catégorie	
Capital décès égal à :	
- célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	40 % du salaire annuel brut tranches A et B
- marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge	100 % du salaire annuel brut tranches A et B
- majoration par personne à charge	25 % du salaire annuel brut tranches A et B
(*) Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50 % du salaire annuel brut perçu	
Capital en cas d'IAD 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100 % égal à :	200 % du salaire annuel brut tranches A et B

Garanties complémentaires	
Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale

Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP) (1)	20 % du salaire brut (minimum le Smic) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP) (1)	15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité de travail	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/ CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas de droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale)
À compter du 91e jour d'arrêt de travail continu	
(*) En cas d'arrêt de travail supérieur à 2 mois consécutifs d'un salarié non cadre, la période d'arrêt de travail du 4e au 7e jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.	

Invalidité	
1re catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 %	12 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
2e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	20 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale

(1) Dans chacune des grilles de garanties du personnel employé et du personnel cadre, les mots « (assurée par l'Ocirp) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

### Cotisations

#### Article 5

En vigueur étendu

#### Obligation des entreprises de la branche

##### Article 5.1

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés, doivent respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

En tout état de cause, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis, et doit intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité.

Nota : Cet article 5.1 vise l'article 7 de la convention AGIRC de 1947 qui a été repris par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les partenaires sociaux relèvent que le dispositif de l'ancien article 7 de la convention AGIRC de 1947 est désormais régi par cet ANI du 17 novembre 2017 et indiquent que l'article 5.1 doit être lu et interprété sous l'empire de ce nouveau texte.

Les partenaires sociaux précisent également que les salariés relevant de l'ancien article 36 de l'annexe I de la convention AGIRC ne sont pas exclus du bénéfice de la participation de l'employeur fixée pour les salariés cadres au minimum à hauteur de 1,50 % de la tranche A conformément aux dispositions de l'ancien article 7 de la convention collective nationale AGIRC.

(Avis interprétatif du 29 avril 2019 - BOCC 2019-32)

#### Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés

##### Article 5.2

En vigueur étendu

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, dans la limite de la tranche B.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'accord paritaire de branche.

Les taux seront maintenus pendant une durée de 3 ans, sous réserve de modifications rendues nécessaires du fait de l'évolution du contexte législatif et réglementaire et formalisées dans l'avenant au contrat de garanties collectives.

Financement des garanties des salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de la convention collective nationale AGIRC

Agents de maîtrise et cadres

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation	
	Tranche A	Tranche B
Incapacité temporaire	0,29	0,32
Invalidité	0,24	0,29
Décès, obsèques	0,88	-
Rente éducation et rente de conjoint substitutive	0,09	0,09
Cotisation globale	1,50	0,70

Financement des garanties des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de la convention collective nationale AGIRC

Employés

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation
Incapacité temporaire	0,25
Invalidité	0,17
Décès, obsèques	0,16
Rente éducation et rente de conjoint substitutive	0,09



## Portabilité

### Article 6

En vigueur étendu

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article précité. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

## Reprise des encours

### Article 7

En vigueur étendu

Au cas où une entreprise viendrait à rejoindre le régime conventionnel 6 mois après la date d'effet du présent accord, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise sera réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs recommandés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Aucune prime ne sera appelée s'agissant des entreprises rejoignant le régime conventionnel dans les 6 mois suivant la date d'effet du présent accord.

(1) Article 7 exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 7 juillet 2016 - art. 1)

## Action sociale

### Article 8

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations sans contribution de cotisation.

Il est rappelé que le degré élevé de solidarité peut notamment se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Compte tenu de la nouveauté que présente la mise en œuvre de telles prestations, les partenaires sociaux ont décidé qu'une partie de ce degré élevé de solidarité sera consacrée à la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation des apprentis bénéficiaires d'un CDD, que la durée de ce CDD soit inférieure ou au moins égale à 12 mois et quelle que soit l'année d'apprentissage.

Compte tenu de l'incertitude concernant le nombre exact d'apprentis dans la branche ainsi que leur âge (qui constitue notamment un élément déterminant du niveau de leur rémunération), cette prestation sera mise en œuvre pour une durée initiale limitée à 2 ans.

À l'issue de cette période de 2 ans, la commission paritaire nationale procédera, en lien avec l'organisme assureur recommandé, à une évaluation de la mise en œuvre de cette action afin d'en décider l'éventuelle reconduction.

Au cours de cette période, la commission paritaire nationale pourra se saisir ou être saisie de toute difficulté dans la mise en œuvre de cette action.

Les partenaires sociaux sont conscients que les éléments constituant le degré élevé de solidarité pourront être mouvants et seront ainsi amenés à étudier, en tant que de besoin, les possibilités de mise en œuvre d'autres actions solidaires au sein de la commission paritaire nationale.

Les prestations sans contribution de cotisation sont financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à concurrence d'un montant de 2 % de la cotisation.

Ce financement est affecté au fonds social déjà existant au niveau de la branche et ayant initialement pour objet de :

- venir en aide aux adhérents du régime de prévoyance en très grande difficulté par des secours ;
- favoriser des actions de prévention en direction des bénéficiaires du régime de prévoyance.

Il est précisé que toute prise en charge au profit des salariés des entreprises adhérant à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé ne peut effectivement intervenir que dans la limite des fonds mutualisés disponibles sur ce fonds social.

La gestion du fonds social est confiée à l'organisme assureur recommandé.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du degré élevé de solidarité sont définies dans le protocole d'accord technique conclu entre les partenaires sociaux et ledit organisme assureur recommandé.

L'organisme assureur recommandé établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la commission paritaire nationale.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé, elles devront s'acquitter auprès de leur propre assureur du financement des actions décidées par la branche au titre du degré élevé de solidarité qui devront être mises en œuvre par leur propre organisme assureur.

## Suivi du régime de prévoyance

### Article 9

En vigueur étendu

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la commission paritaire nationale de la branche.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime ;
- contrôle l'application du régime ;
- contribue à l'intégration des établissements dans le régime de prévoyance ;
- examine les comptes de résultat ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession ;
- définit la politique d'action, décide des interventions du fonds social et approuve le budget présenté par l'organisme recommandé.

A cet effet, les organismes recommandés communiqueront, chaque année, les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

#### **Changement d'organisme assureur**

Article 10

En vigueur étendu

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pensions d'invalidité, rentes éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie incapacité temporaire de travail-invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

2. Ces organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.

3. Parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Sera également organisée la revalorisation des bases de calcul des prestations décès, étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

#### **Date d'effet. - Durée**

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier avant la date d'effet de l'accord au régime conventionnel de prévoyance auprès des organismes assureurs recommandés.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Dépôt. - Demande d'extension**

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## **Accord du 4 novembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CNDL ; FNH.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; CDS CGT.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé prévue par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la de sécurisation de l'emploi, et conscients de la nécessité de renforcer les garanties de prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un socle obligatoire et collectif de couverture de complémentaire santé.

#### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, défini à l'article 1er du chapitre 1er de cette convention collective.

#### **Objet**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instaurer, au bénéfice des salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, un régime conventionnel de frais de santé.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en recommandant un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses textes d'application, pour assurer la couverture des garanties frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national auquel pourront adhérer les entreprises de la branche. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

### **Adhésion du salarié**

#### Article 3

En vigueur étendu

### **Définition des bénéficiaires**

#### Article 3.1

En vigueur étendu

L'ensemble des salariés bénéficient à titre obligatoire du régime conventionnel de frais de santé, sans condition d'ancienneté.

### **Suspension du contrat de travail**

#### Article 3.2

En vigueur étendu

#### a) Suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice de la couverture frais de santé est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité (par exemple, en cas d'arrêt maladie...).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

#### b) Suspensions non rémunérées ou non indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires, comme par exemple les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation, ne bénéficieront pas d'un maintien de garanties.

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

### **Caractère obligatoire de l'adhésion**

#### Article 3.3

En vigueur étendu

L'adhésion des salariés au régime de remboursement de frais de santé est obligatoire.

Les partenaires sociaux souhaitent toutefois laisser la possibilité aux salariés de la branche de refuser leur adhésion au dispositif mis en place au niveau de la branche ou de l'entreprise, sous réserve qu'ils produisent les pièces justificatives requises dans les cas suivants :

1° Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

2° Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute.

Une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés pourra être envisagée dans le cadre des actions de solidarité prévues à l'article 6.2.

3° Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire les justificatifs requis.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

4° Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

5° Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés devront solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis. Ces justificatifs de couverture devront être produits tous les ans. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion.

### **Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail**

#### Article 4

En vigueur étendu

### **Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

#### Article 4.1

En vigueur étendu

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime frais de santé complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime frais de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

#### **Maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Evin**

##### Article 4.2

En vigueur étendu

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture frais de santé sera maintenue par l'assureur :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur. L'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

#### **Financement**

##### Article 5

En vigueur étendu

#### **Obligation des entreprises de la branche**

##### Article 5.1

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

#### **Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès de l'organisme recommandé**

##### Article 5.2

En vigueur étendu

Les personnes relevant du champ d'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès,

demandant à bénéficier des dispositions dudit article 4 à compter du 1er juillet 2017, se voient appliquer les tarifs des actifs. Ces tarifs évolueront dans les conditions fixées par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

#### **Prestations**

##### Article 6

En vigueur étendu

#### **Tableau des garanties**

##### Article 6.1

En vigueur étendu

Le régime frais de santé est conforme à la législation et à la réglementation relatives aux contrats dits responsables définies aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tels que modifiés par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, et relatives au dispositif de généralisation de la complémentaire santé définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le tableau des garanties est joint en annexe.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

#### **Garanties présentant un haut degré de solidarité**

##### Article 6.2

En vigueur étendu

Le régime de remboursement de frais de santé instauré au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité peut notamment se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

1. La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;

3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation « isolé » versée à l'organisme assureur recommandé, d'un montant de 2 %. La liste des actions fera l'objet d'un accord spécifique.

Les entreprises non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront également prévoir la mise en œuvre de prestations non contributives au sein des régimes mis en place à leur niveau en consacrant un budget identique à celui prévu au sein du présent régime

recommandé.

### Suivi du régime complémentaire frais de santé

#### Article 7

En vigueur étendu

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la commission paritaire nationale.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

### Organisme assureur recommandé

#### Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues pour les salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles : Mutex, société d'assurances régie par le code des assurances, agissant pour le compte du groupement de coassurance mutualiste tel que défini dans le contrat de garanties collectives.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

### Effet et durée

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

### Dépôt et demande d'extension

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

### Annexe

En vigueur non étendu

#### Tableaux de garanties

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc\\_20200006\\_0000\\_0010.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0010.pdf)

## Avenant n° 1 du 13 septembre 2016 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CNDL FNH
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT CDS CGT

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de rectifier l'omission purement matérielle d'une garantie de l'accord du 19 mars 2003 non reprise dans celui du 9 octobre 2015 relative à l'indemnisation de l'incapacité de travail des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I. de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN AGIRC).

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code idcc 1483).

### Modification de l'article 4 « Garanties »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le tableau de garanties figurant au 2° de l'article 4 relatif aux salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC est substitué par le suivant :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0045/boc\\_20160045\\_0000\\_0005.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0045/boc_20160045_0000_0005.pdf).) (1)

(1) Les mots : « assurée par l'OCIRP » contenus dans le tableau de cotisation sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

### Date d'effet et durée

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er octobre 2016.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

### Dépôt et demande d'extension

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## Avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	CNDL FNH
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT CDS CGT

### Préambule

En vigueur étendu

I. - Le présent avenant a pour objet d'entériner, dans le tableau des garanties, le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale en date du 25 août 2016.

Ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées ».

II. - Le présent avenant a également pour objet de mettre en conformité le régime de remboursement de frais de santé avec le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n° 3241, IDCC : 1483).

### Tarification des droits de suite conformément au décret n° 2017-372 du 21 mars 2017

#### Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux de cotisations des droits de suites mentionnés tant pour le régime général que pour le régime Alsace-Moselle à l'article 5.2 de l'accord du 4 novembre 2015 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Les personnes relevant du champ d'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès,

demandant à bénéficier des dispositions dudit article 4 à compter du 1er juillet 2017, se voient appliquer les tarifs des actifs. Ces tarifs évolueront dans les conditions fixées par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017. »

### Option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique (OPTAM CO)

#### Article 3

En vigueur étendu

Le tableau des garanties figurant en annexe de l'accord du 4 novembre 2015 est remplacé par le tableau de garanties figurant en annexe du présent avenant.

### Durée et date d'effet

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er juillet 2017.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

### Dépôt et demande d'extension

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent son extension auprès du ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

### Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

Grille optique régime conventionnel

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

Grille optique régime surcomplémentaire n° 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

Grille optique régime surcomplémentaire n° 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

## Accord du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	FNH
Organisations de salariés	UNSA FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord décline, au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 ainsi que celles issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale.

Cet accord annule et remplace :

- l'accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- l'avenant n° 1 du 22 septembre 2000 à l'accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- l'accord du 19 avril 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue.

Par cet accord, les parties signataires entendent poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche et se dotent des moyens financiers nécessaires.

La formation professionnelle doit permettre :

- aux salariés, de maintenir et développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation (CPF) ;
- aux entreprises, de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

Conformément à l'accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les partenaires sociaux rappellent également que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

### Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confirment que l'OPCA désigné pour la collecte de la contribution légale à la formation professionnelle continue est AGEFOS-PME.

### Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483 - CCN n° 3241).

### Financement de la formation

Article 3

En vigueur étendu

### Contribution des employeurs de moins de 11 salariés

Article 3.1

En vigueur étendu

Les employeurs de moins de 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution légale minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche à l'article 1er.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre de la professionnalisation ;
- un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

### Contribution des entreprises d'au moins 11 salariés

Article 3.2

En vigueur étendu

Les employeurs d'au moins 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

### Compte personnel de formation (CPF)

Article 4

En vigueur étendu

## Ouverture du CPF et modalités d'acquisition

### Article 4.1

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi.

Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le CPF cesse d'être alimenté à compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite et est fermé à la date de son décès.

Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF).

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. En cas d'utilisation de tout ou partie du CPF ayant pour effet d'abaisser le crédit en deçà de 120 heures, et même si le plafond d'acquisition de 150 heures n'a jamais été atteint, le salarié acquerra de nouveau 24 heures par an jusqu'à atteinte du plafond de 120 heures, avant de revenir au principe d'acquisition de 12 heures par an jusqu'à atteindre le plafond de 150 heures.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur celui-ci en accédant au site du compte personnel d'activité (service gratuit) : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>.

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de proche aidant, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

### Rappel

Le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du CPF, du 1er janvier 2015 au 1er janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié.

Afin de permettre leur utilisation, les employeurs ont informé, par écrit, leurs salariés (cette obligation devait être réalisée au plus tard le 31 janvier 2015) du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF. Il appartient au salarié de saisir ces heures DIF sur le site du compte personnel d'activité (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>) et de conserver le justificatif des heures DIF qui sera demandé pour obtenir un financement.

Le solde DIF n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond d'acquisition des droits du CPF.

Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec les heures créditées au titre du CPF, dans la limite de 150 heures dans le cadre d'une même demande.

## Actions de formations éligibles au CPF

### Article 4.2

En vigueur étendu

Les formations éligibles au CPF doivent notamment relever de l'une des catégories suivantes :

- les actions de formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations (certificat cléA).

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le calendrier de la formation ;

- les actions d'accompagnement à la VAE ;

- les formations permettant de bénéficier de prestations de bilan de compétences ;

- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;

- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi ;

- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;

- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions ;

- les actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées c'est-à-dire :

-- les actions sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'acquérir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétence ;

-- les actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

-- les actions sanctionnées par une certification ou une habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les actions visant des qualifications ou des compétences certifiées listées ci-dessus sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins l'une des listes suivantes établies par les partenaires sociaux :

- la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche. Les formations inscrites sur cette liste sont réservées aux salariés de la branche ;

- la liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent tous les titulaires d'un compte CPF ;

- la liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent aux demandeurs d'emploi et aux salariés résidents dans la région.

Ces listes sont disponibles sur le site du compte personnel d'activité (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>). Lors de l'ouverture du CPA, les renseignements demandés servent à personnaliser la liste des formations éligibles accessibles à son titulaire.

## Mise en œuvre

### Article 4.3

En vigueur étendu

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit notamment salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à sa seule initiative.

Ainsi, le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail :



- la mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation ;
- la mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié alors doit solliciter l'employeur dans les délais prévus par le code du travail :
- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle réglementaire de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis.

Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif automatique du compte, visé à l'article 4-5 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

L'entretien professionnel, notamment, constitue un temps d'échange opportun pour faire part de demandes d'utilisation du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

### **Financement du CPF**

#### **Article 4.4**

En vigueur étendu

Les frais occasionnés par la formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte du salarié et selon des modalités définies par son conseil d'administration, ou par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise triennal portant gestion en interne du CPF.

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA.

*Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, selon la décision de son CA, tout ou partie de la rémunération du salarié, ainsi que la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF. (1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6323-5 IV du code du travail.  
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

### **Abondement du CPF**

#### **Article 4.5**

En vigueur étendu

Abondements en heures « supplémentaires »

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir un abondement en heures « supplémentaires » à hauteur des heures manquantes.

Cet accord doit définir les formations éligibles et les salariés prioritaires et le mode de financement de cet abondement. Les salariés prioritaires sont en particulier : ceux les moins qualifiés, ceux exposés à des facteurs de risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques et les salariés à temps partiel.

La branche professionnelle souhaite favoriser le développement du CPF dans le cadre d'une politique associant les besoins du salarié et ceux des entreprises et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement des compétences et qualifications en son sein.

Afin de permettre son adaptation, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti.

Les partenaires sociaux conviennent de confier à la section paritaire professionnelle (SPP) la détermination des enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur.

Les abondements en heures complémentaires de l'entreprise peuvent prendre les formes suivantes :

- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à financer certaines formations jugées prioritaires ou en faveur de certaines bénéficiaires du fait de leur fragilité au regard de l'emploi ;
- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à aligner l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel sur celui des salariés à temps plein.

### **Abondements en heures « complémentaires »**

#### **Article 4.5.2**

En vigueur étendu

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires à hauteur des heures manquantes.

Ces heures complémentaires peuvent notamment être financées par :

- l'employeur pour le salarié ;
- le titulaire du CPF lui-même ;
- l'OPCA ou l'OPACIF ;
- l'État ;
- la région ;
- l'AGEFIPH ;
- Pôle emploi.

## Article 5

En vigueur étendu

### Définition

#### Article 5.1

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il peut être conclu :

- soit à durée indéterminée : l'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée conclu pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

### Formations éligibles

#### Article 5.2

En vigueur étendu

Les formations éligibles au contrat de professionnalisation sont déterminées par la CPNEFP.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail.  
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

### Public

#### Article 5.3

En vigueur étendu

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

### Durée du contrat de professionnalisation

#### Article 5.4

En vigueur étendu

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, ou la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics prioritaires visés par le code du travail :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus de 1 an quel que soit leur âge ;
- bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

De même, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'une formation visant une certification inscrite au RNCP.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- si le salarié n'a pu obtenir la qualification engagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation pendant la durée nécessaire à une nouvelle présentation à l'examen ;
- si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

### Durée de la formation à l'extérieur

#### Article 5.5

En vigueur étendu

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, sans être inférieure à 150 heures.

Elle peut être portée jusqu'à 35 % lorsque la nature de la qualification préparée l'exige.

### Rémunération

#### Article 5.6

En vigueur étendu

La rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est celle prévue par la législation en vigueur, en prenant pour référence le salaire minimum conventionnel si celui-ci est supérieur au salaire minimum de croissance (Smic).

Pour rappel, la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation prévue par la législation est la suivante :

âge du bénéficiaire	Rémunération minimale si la qualification est inférieure à celle d'un bac professionnel ou de titres professionnels équivalents	Rémunération minimale si la qualification est au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et plus	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)

## Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation

### Article 6

En vigueur étendu

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat de professionnalisation et en période de professionnalisation.

Afin d'améliorer l'accueil en entreprise et le suivi des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, il est décidé d'encourager la formation tutorale, dans des conditions délimitées par la CPNEFP, au moyen notamment d'incitations financières.

### Bilan annuel de l'OPCA sur la gestion des contrats de professionnalisation

#### Article 7

En vigueur étendu

L'OPCA désigné à l'article 1er du présent accord communiquera à la CPNEFP un bilan annuel sur la gestion des contrats de professionnalisation dans le secteur afin que chaque année, la politique de la branche puisse être adaptée en fonction des besoins.

### Période de professionnalisation

#### Article 8

En vigueur étendu

#### Objectif

##### Article 8.1

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de certains salariés.

*Les formations éligibles à la période de professionnalisation sont déterminées par la CPNEFP. (1)*

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié, dans les conditions définies par la CPNEFP.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des deuxième à cinquième alinéas de l'article L. 6324-1 du code du travail. (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

### Public

#### Article 8.2

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, sans conditions d'ancienneté, aux salariés :

- en CDI ;
- en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée ;
- en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique).

La CPNEFP peut être amenée à définir des publics prioritaires.

### Mise en œuvre

#### Article 8.3

En vigueur étendu

*Les actions de professionnalisation peuvent se dérouler sur le temps de travail ou en tout ou partie en dehors du temps de travail. (1)*

Les heures réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée au titre de la période de professionnalisation d'au moins 2 salariés, l'employeur aura la faculté de différer la demande du salarié.

La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire mais conseillée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-9 du code du travail. (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

### Durée de la formation

#### Article 8.4

En vigueur étendu

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

À la date de signature du présent accord, cette durée ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP, pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) et dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF).

### Forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation (disposition commune)

#### Article 9

En vigueur étendu

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être pris en charge par l'OPCA désigné à l'article 1er du présent accord après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base de forfaits définis avec elle par la CPNEFP.

### Contrat d'apprentissage

#### Article 10

En vigueur étendu

## Définition

### Article 10.1

En vigueur étendu

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

## Public visé

### Article 10.2

En vigueur étendu

En principe, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage. Néanmoins, peuvent également souscrire un contrat d'apprentissage :

- les jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, à savoir le collège ;
- toute personne de 30 ans au plus qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure ou dont le contrat a été rompu pour cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'établissement...);
- toute personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé ;
- toute personne, quel que soit son âge, a un projet de création d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé.

## Durée

### Article 10.3

En vigueur étendu

Cette durée est d'au moins 400 heures en moyenne par an en CFA, sur chaque année du contrat (240 heures en cas de prolongation de l'apprentissage après échec à l'examen). La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est en CDI) est fixée en fonction du cycle de formation.

La durée peut être réduite lorsque l'apprenti :

- achève une formation suivie pendant au moins 1 an en contrat de professionnalisation ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet ;
- est titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants. Dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à une autorisation administrative (recteur d'académie) ;
- obtient sa qualification avant le terme de son contrat.

La durée peut être prolongée dans un certain nombre de cas notamment :

- entrée en apprentissage postérieure d'au plus 3 mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti ;
- suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ;
- échec à l'examen ;
- apprenti en situation de handicap.

## Rôle du maître d'apprentissage

### Article 10.4

En vigueur étendu

Le maître d'apprentissage a pour principale fonction de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié, remplissant la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut suivre deux apprentis. Peut s'y ajouter un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage.

L'OPCA peut participer au financement de ces dépenses de formation.

## Politique de la branche en matière d'apprentissage

### Article 10.5

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent promouvoir le recours au contrat d'apprentissage qui constitue une voie appropriée pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein.

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin de disposer de moyens nécessaires pour le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les parties incitent toutes les entreprises de la branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné par la branche en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

## Entretiens professionnels

### Article 11

En vigueur étendu

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés, par leur employeur, qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel dans un délai raisonnable.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et en principe sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts. Dans ce cas, l'entretien professionnel doit être obligatoirement effectué en premier lieu.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel
- d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois ;
- d'un mandat syndical ;
- d'un congé de création d'entreprise ;
- d'un congé à but humanitaire.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a soit :

- suivi au moins une action de formation dans le cadre du plan de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle : la progression professionnelle s'entend comme une progression dans la classification, et la progression salariale comme une augmentation individuelle du salaire de base en sus de toute augmentation générale de salaire. À ce titre, l'augmentation des salaires minima de branche est considérée comme une augmentation collective de salaire.

Les entreprises et les salariés peuvent s'appuyer sur les guides élaborés par l'OPCA et disponibles sur son site internet ([www.agefos-pme.com](http://www.agefos-pme.com)).

### **Passeport d'orientation, de formation et de compétences**

#### Article 12

En vigueur étendu

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret.

Le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un CPA, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

### **Bilan de compétences**

#### Article 13

En vigueur étendu

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet d'action de formation.

Pour pouvoir y prétendre, les salariés en CDI doivent justifier d'au moins 5 ans d'activité professionnelle consécutive ou non, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle et les salariés en CDD doivent justifier de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié (quelle qu'ait été la nature des contrats de travail) au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Il peut se dérouler durant ou en dehors du temps de travail. Basé sur le volontariat du salarié, il peut être réalisé dans le cadre :

- du plan de formation ;
- du CPF ;
- du congé de bilan de compétences.

### **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

#### Article 14

En vigueur étendu

La VAE permet aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP, enregistrés au RNCP.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF.

- public visé.

Toute personne qui totalise au moins 1 an d'activité professionnelle salariée ou non ou extraprofessionnelle (bénévolat ou de volontariat, inscription sur la liste des sportifs de haut niveau, responsabilités syndicales, mandat électoral local) en rapport direct avec la certification visée (diplôme ou titre professionnel délivré par l'État, diplôme délivré au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur, titre d'un organisme de formation consulaire ou privé, CQP).

*Les personnes en contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années. (1)*

- l'initiative de la VAE.

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'employeur, dans le cadre de plusieurs dispositifs :

Initiative	Dispositifs	Conditions de réalisation	Financeurs
Salarié	Congé VAE	Avec l'accord de l'employeur pendant le temps de travail Sans l'accord de l'employeur en dehors du temps de travail	FONGECIF/ OPACIF
	CPF (accompagnement VAE)	Avec l'accord de l'employeur sur le calendrier de l'accompagnement pendant le temps de travail Sans l'accord de l'employeur en dehors du temps de travail	

Employeur	Plan de formation périodes de professionnalisation	Avec l'accord du salarié pendant le temps de travail ou, sous conditions (engagements de l'employeur en cas de réussite aux épreuves d'évaluation ...), en dehors du temps de travail	OPCA ou entreprises de 300 salariés et plus
-----------	--	---	---

#### Choix de la certification

La première étape consiste à bien identifier la certification la plus adaptée au projet : choix du diplôme, titre ou CQP correspondant le mieux aux compétences ou expériences.

En cas de difficulté ou de question, ce choix peut être accompagné par le conseil en évaluation professionnelle (cf. art. 16) ou dans le cadre d'un bilan de compétences.

#### Dépôt du dossier de candidature

La deuxième étape consiste à renseigner le dossier de candidature auprès de l'organisme qui délivre la certification. Ce dossier permettra à l'organisme certificateur de vérifier que le salarié est éligible à la VAE.

Dès lors que sa candidature est déclarée recevable par l'organisme certificateur, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement (notamment en mobilisant son CPF) lui permettant de préparer les étapes suivantes.

Le salarié peut bénéficier d'aides à l'accompagnement renforcé pour la rédaction et la constitution du dossier, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Passage devant le jury

Ce passage comprend l'étude du dossier par un jury composé d'au moins un enseignant ou formateur et un professionnel du secteur concerné par la certification visée.

Le jury peut proposer un entretien et/ ou une mise en situation professionnelle du candidat pour compléter l'étude du dossier.

À l'issue du processus de validation, le jury délivre tout ou partie du diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP.

*En cas de validation partielle, le candidat dispose de 5 ans pour compléter ses connaissances ou son expérience. Il peut, dans ce délai, compléter son expérience ou suivre une formation, notamment dans le cadre d'une période de professionnalisation. (2)*

(1) Alinéa exclu de l'extension en application des dispositions des articles R. 6422-1 et suivants du code du travail et de l'article L. 335-2 du code de l'éducation.

(Arrêté du 29 juin 2018-art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en application des dispositions de l'article L. 335-5 du code du travail.

(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

### Formation tout au long de la vie

#### Article 15

En vigueur étendu

### Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle. - Droits et devoirs du salarié

#### Article 15.1

En vigueur étendu

#### Obligations de l'employeur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur est tenu de respecter les obligations suivantes :

- l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (art. L. 6321-1 du code du travail) ;

- l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des actions d'information et de formation (art. L. 4121-1 du code du travail) ;

- en cas de procédure de licenciement pour motif économique, le licenciement d'un salarié pour ce motif « ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie (art. L. 1233-4 du code du travail) ;

- lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4 du code du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (art. L. 1226-10 du code du travail) ;

- à l'issue du congé parental d'éducation, au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur et le salarié déterminent notamment « les besoins de formation du salarié... » (art. L. 1225-57 du code du travail) ;

- tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation, dans les conditions fixées par les dispositions légales (art. L. 6331-1 du code du travail).

À côté de ces obligations générales à la charge de l'employeur, s'imposent à lui d'autres obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

#### Droits et devoirs du salarié

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle (art. L. 6314-1 et suivants du code du travail) ;

Il est tenu de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans le cadre du plan de formation destinée à assurer l'adaptation à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien de son emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail. En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art. L. 6321-7 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences inscrites au plan de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (art. L. 6421-1 et L. 6421-2 du code du travail).

À côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou en sollicitant un CIF.

### Plan de formation de l'entreprise

#### Article 15.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises, éventuellement sous forme d'un accord de méthode, à mettre en place un programme annuel de formation. Elles associent les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans sa présentation du plan de formation, l'employeur doit classer les actions de formation selon deux catégories suivantes :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles permettent d'apprécier l'effort de l'employeur au regard de son obligation de former les salariés. Aussi, les salariés sont dans l'obligation d'accepter de suivre ces formations.

- les actions de développement des compétences en entreprise.

Les actions de développement des compétences s'analysent au-delà de l'obligation de former de l'employeur. À l'origine de cette demande, l'employeur doit s'engager par écrit, avant le départ en formation, en matière de reconnaissance dans l'emploi au retour de la formation. Le salarié est libre de refuser ces actions de formation.

Pour toutes les actions de développement des compétences, qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ces actions peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait. Un accord écrit entre le salarié et l'employeur est alors obligatoire pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.

Les heures de formation ainsi réalisées hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

### **Conseil en évolution professionnelle (CEP)**

#### Article 16

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2015, tous les salariés ont accès, s'ils le souhaitent, au CEP pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est une prestation gratuite et confidentielle relevant du service public d'orientation et dispensée sur tout le territoire par les FONGECIF, Pôle emploi, l'APEC, les missions locales et les Cap emploi ainsi que par des structures labellisées par les conseils régionaux.

Les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP par l'employeur, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

### **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), section paritaire professionnelle (SPP) et observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)**

#### Article 17

En vigueur étendu

#### Article 17.1

En vigueur étendu

La CPNEFP est définie par l'accord du 23 avril 1996.

#### Article 17.2

En vigueur étendu

La SPP, placée sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA désigné par la branche à l'article 1er du présent accord, met en œuvre les orientations politiques définies par la CPNEFP. (1)

Le fonctionnement de la SPP est réglé dans un protocole d'accord distinct conclu entre les partenaires sociaux et l'OPCA désigné par la branche à l'article 1 du présent accord.

(1) Alinéa exclu de l'extension en application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.  
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

#### Article 17.3

En vigueur étendu

L'OPMQ de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

La CPNEFP pourra ainsi faire appel à l'OPMQ afin de recueillir toutes données sur la cartographie et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) est assuré par la CPNEFP qui commande des travaux à l'observatoire.

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPMQ a créé un site d'information : <http://metiers-commerce-habillement.fr/L-Observatoire>.

### **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 18

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

### **Portée de l'accord et dispositions diverses**

#### Article 19

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.(1)

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et déposer auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

## Avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FNH
Organisations de salariés	UNSA FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT CGT CDS

### Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans la mesure où le régime de prévoyance collectif du 9 octobre 2015 instaure des garanties collectives assurées par un organisme recommandé, des prestations sans contribution de cotisation, financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à cet organisme assureur, d'un montant de 2 %, doivent être mises en œuvre.

Le présent avenant a pour objet de concrétiser et définir cette obligation.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

### Modification de l'article 8. - Action sociale

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 8 comme suit :

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations sans contribution de cotisation.

Il est rappelé que le degré élevé de solidarité peut notamment se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Compte tenu de la nouveauté que présente la mise en œuvre de telles prestations, les partenaires sociaux ont décidé qu'une partie de ce degré élevé de solidarité sera consacrée à la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation des apprentis bénéficiaires d'un CDD, que la durée de ce CDD soit inférieure ou au moins égale à 12 mois et quelle que soit l'année d'apprentissage.

Compte tenu de l'incertitude concernant le nombre exact d'apprentis dans la branche ainsi que leur âge (qui constitue notamment un élément déterminant du niveau de leur rémunération), cette prestation sera mise en œuvre pour une durée initiale limitée à 2 ans.

À l'issue de cette période de 2 ans, la commission paritaire nationale procédera, en lien avec l'organisme assureur recommandé, à une évaluation de la mise en œuvre de cette action afin d'en décider l'éventuelle reconduction.

Au cours de cette période, la commission paritaire nationale pourra se saisir ou être saisie de toute difficulté dans la mise en œuvre de cette action.

Les partenaires sociaux sont conscients que les éléments constituant le degré élevé de solidarité pourront être mouvants et seront ainsi amenés à étudier, en tant que de besoin, les possibilités de mise en œuvre d'autres actions solidaires au sein de la commission paritaire nationale.

Les prestations sans contribution de cotisation sont financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à concurrence d'un montant de 2 % de la cotisation.

Ce financement est affecté au fonds social déjà existant au niveau de la branche et ayant initialement pour objet de :

- venir en aide aux adhérents du régime de prévoyance en très grande difficulté par des secours ;
- favoriser des actions de prévention en direction des bénéficiaires du régime de prévoyance.

Il est précisé que toute prise en charge au profit des salariés des entreprises adhérant à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé ne peut effectivement intervenir que dans la limite des fonds mutualisés disponibles sur ce fonds social.

La gestion du fonds social est confiée à l'organisme assureur recommandé.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du degré élevé de solidarité sont définies dans le protocole d'accord technique conclu entre les partenaires sociaux et ledit organisme assureur recommandé.

L'organisme assureur recommandé établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la commission paritaire nationale.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé, elles devront s'acquitter auprès de leur propre assureur du financement des actions décidées par la branche au titre du degré élevé de solidarité qui devront être mises en œuvre par leur propre organisme assureur.

### Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

### Date d'effet et durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 2 ans et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.



## Dépôt et demande d'extension

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

## Avenant n° 3 du 8 février 2018 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif

Signataires	
Organisations patronales	FNH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; CSD CGT ; UNSA CS,

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont défini le régime de prévoyance « incapacité de travail, invalidité, décès » actuellement applicable aux salariés de la branche par un accord du 9 octobre 2015.

Cet accord a notamment fait l'objet d'un avenant n° 1 du 13 septembre 2016, qui a modifié le tableau de garanties figurant au 2° de l'article 4 relatif aux salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (« CCN AGIRC »).

L'objet du présent avenant est d'instituer, à effet du 1er avril 2018, une nouvelle prestation destinée à couvrir l'invalidité 1re catégorie ou les cas dans lesquels les salariés se sont vus reconnaître un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 %, au bénéfice des deux catégories de salariés définies à l'article 2 de l'accord du 9 octobre 2015, et ce sans augmentation de cotisations.

Dans ce cadre, et pour une meilleure lisibilité des garanties, l'article 2 du présent avenant définit deux nouveaux tableaux de garanties qui se substituent en intégralité aux tableaux figurant sous :

- le 1° de l'article 4 relatif aux salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC ;

Et

- le 2° de l'article 4 relatif aux salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 13 septembre 2016.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

### Modification de l'article 4 « Garanties » de l'accord du 9 octobre 2015

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 4 « Garanties » de l'accord du 9 octobre 2015, dans sa version modifiée par l'avenant n° 1 du 13 septembre 2016, est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés :

1. Salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC (agents de maîtrise et cadres)

Décès ou IAD 3e catégorie	
Capital égal à : célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge majoration par personne à charge	450 % du salaire annuel brut tranche A 525 % du salaire annuel brut tranche A 78 % du salaire annuel brut tranche A
Garanties complémentaires	
Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale
Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP) (1)	20 % du salaire brut (minimum le Smic) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP) (1)	15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans
Incapacité de travail	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/CRDS
À compter du 91e jour d'arrêt de travail continu	

<b>Invalidité</b>	
1re catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 % et 66 %	18 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
2e et 3e catégories ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale

2. Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC (employés)

<b>Décès ou IAD 3e catégorie</b>	
Capital décès égal à : célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge majoration par personne à charge	40 % du salaire annuel brut tranches A et B 100 % du salaire annuel brut tranches A et B 25 % du salaire annuel brut tranches A et B
(*) Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50 % du salaire annuel brut perçu	
Capital en cas d'IAD 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100 % égal à :	200 % du salaire annuel brut tranches A et B
<b>Garanties complémentaires</b>	
Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale
Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26e anniversaire si études) ( <i>assurée par l'OCIRP</i> ) (1)	20 % du salaire brut (minimum le Smic) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint ( <i>assurée par l'OCIRP</i> ) (1)	15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans
<b>Incapacité de travail</b>	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/CRDS
À compter du 91e jour d'arrêt de travail continu	
<b>Invalidité</b>	
1re catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 %	12 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
2e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	20 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale

(1) Les termes « (assuré[e] par l'Ocirp) » contenus dans les tableaux de garanties sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.  
(Arrêté du 25 septembre 2019 - art. 1)

#### **Entreprises de moins de 50 salariés**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

##### **Dépôt et extension**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

##### **Durée et date d'entrée en vigueur**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er avril 2018.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

### **Avenant n° 1 du 12 juin 2018 à l'avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA CS,

##### **Champ d'application**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Il sera applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

##### **Ajout d'un article 5**

##### **Article 2**

L'article suivant est ajouté :

« Article 5

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises ».

**Dépôt et demande d'extension**

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

**Accord du 12 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC**

Signataires	
Organisations patronales	FNH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC - FO ; UNSA CS,

**Préambule**

En vigueur étendu

L'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu 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 prévoit que, dans chaque branche professionnelle, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit être mise en place par convention ou accord.

Il prévoit, en outre, que cette commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, 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.

Il prévoit également que cette commission :

- peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
- peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, les articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail pris en application de l'article L. 2232-9 susvisé prévoit que les conventions et accords 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 troisième partie du présent code sont transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il précise qu'elle doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er du chapitre Ier « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

**Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles prennent acte des dispositions légales et réglementaires nouvelles et conviennent d'instituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ci-après dénommée « CPPNI ».

**Composition, missions et fonctionnement de la CPPNI**

Article 2.1

En vigueur étendu

**Composition**

Article 2.1.1

En vigueur étendu

Cette commission est composée :

- d'un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.
- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants de chacune des organisations patronales représentatives égal à celui du collège salarié sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège.

Les noms et coordonnées des membres titulaires et suppléants sont communiqués au secrétariat de la commission.

**Secrétariat**

Article 2.1.2

En vigueur étendu

Le secrétariat de la commission qui participe aux réunions paritaires est assuré par la fédération nationale de l'habillement, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris.

### **Présidence**

Article 2.1.3

En vigueur étendu

La commission est présidée par un représentant du collège employeur.

### **Missions**

Article 2.1.4

En vigueur étendu

Son rôle est celui défini par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables et notamment, de négocier toute modification de la convention collective nationale ainsi que tout accord de branche.

En outre, elle assure le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs.

Son rôle est également de résoudre les difficultés d'application de la convention collective ou d'un accord collectif en adoptant un avis d'interprétation dans le cadre des dispositions définies à l'article 4 du présent accord.

### **Fonctionnement**

Article 2.1.5

En vigueur étendu

Elle se réunit en tant que de besoin, et au minimum trois fois par an sur convocation du secrétariat selon les échéances prévisionnelles et les modalités suivantes, conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail et suivants :

- au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;

- au moins une fois tous les 3 ans pour négocier :

-- sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;

-- sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

-- sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

-- sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

-- au moins une fois tous les 5 ans :

-- pour examiner la nécessité de réviser les classifications ;

-- pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises.

Les dates de réunion et les ordres du jour prévisionnels de l'année seront définis paritairement lors de la dernière réunion de l'année précédente.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- les salaires minima hiérarchiques ;

- les classifications ;

- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du code du travail ;

- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du code du travail ;

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;

- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du code du travail ;

- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail, un accord est valablement conclu quand il recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf, le cas échéant, exercice d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord sont prises de la manière suivante lors de la réunion : il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations salariales présentes.

Il est tenu un procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président de la commission et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

### **Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation**

Article 3

En vigueur étendu

La CPPNI exerce sa mission d'interprétation dans les conditions suivantes :

#### **Auteurs de la saisine et modalités de la saisine**

Article 3.1

En vigueur étendu

Auteurs de la saisine

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention

collective nationale ou d'un accord collectif.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une des organisations syndicales ou patronales représentatives dans la branche ou d'un salarié de la branche.

#### Modalités de la saisine

Les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission :

- par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH - CPPNI - Commission d'interprétation, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;

- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la réception par les membres de la commission de la convocation accompagnée du dossier complet adressée par courrier et par mail.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par mail au moins 7 jours ouvrés avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.

#### Délibération de la commission

##### Article 3.2

En vigueur étendu

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié pour adopter la même position, une décision en ce sens supposant, au sein de chaque collège, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes.

Si la commission entend donner une valeur d'avenant à sa décision, alors cette décision devra, pour le collège salarié, être prise par les organisations syndicales représentatives, selon le pourcentage légal nécessaire à la validation des accords collectifs.

La délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune (absence d'interprétation).

#### Création d'une commission paritaire nationale de conciliation

##### Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation ci-après dénommée « CPNC » chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la CPNC, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants (organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche).

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'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.

La commission est composée :

- pour les salariés : d'un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;

- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants représentatifs au niveau de la branche sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente :

- par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse suivante : FNH - commission paritaire nationale de conciliation, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : commission-conciliation@federation-habillement.fr.

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 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion sauf circonstances exceptionnelles.

#### Observatoire paritaire de la négociation collective

##### Article 5

En vigueur étendu

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, la commission est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

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 troisième 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.

Les envois sont à effectuer :

- par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH - CPPNI - Observatoire paritaire de la négociation collective, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr.

Dans le cas où l'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu avec un ou des représentants du personnel élus, les envois devront être accompagnés d'une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections professionnelles.

Le secrétariat de la commission accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai de 15 jours ouvrés. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception des conventions et accords.

#### **Mise en place de moyens supplémentaires en faveur des négociateurs salariés des entreprises de la branche participant aux réunions**

##### Article 6

En vigueur étendu

Il est rappelé que le temps passé par les négociateurs salariés des entreprises de la branche à la participation aux réunions préparatoires, plénières et extraordinaires, ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

De plus, pour chaque réunion d'une instance paritaire - CPPNI ou CPNC - les délégués salariés des entreprises de la branche bénéficient d'un crédit d'heures pour préparer ces réunions (à raison d'une réunion préparatoire par instance et par réunion) :

- 2 heures pour préparer une réunion de 1 demi-journée ;
- 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Ces heures de préparation s'ajoutent, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Les négociateurs salariés des entreprises de la branche concernés devront informer leur employeur :

- de leur désignation au sein d'une ou des commissions ;
- de la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la commission et signer la feuille d'émargement à chaque réunion afin d'éviter toute contestation.

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite des heures de préparation pourra saisir le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Le différend sera examiné et arbitré par la CPPNI la plus proche.

Ces heures de préparation sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles à l'échéance normale par l'employeur.

Les heures de préparation seront remboursées à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale représentative de son ressort d'activité après envoi des éléments permettant ce remboursement.

Les négociateurs salariés peuvent demander à leur employeur une avance de frais de déplacement.

Les frais de déplacement engagés seront remboursés à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale représentative de son ressort d'activité après envoi des éléments permettant ce remboursement.

Ces prises en charge sont limitées par réunion à 3 représentants maximum par organisation syndicale représentative et à 2 représentants maximum d'une même organisation syndicale par entreprise.

#### **Protection des négociateurs salariés membres d'une ou plusieurs commissions paritaires**

##### Article 7

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les négociateurs salariés des entreprises de la branche et membres d'une ou plusieurs commissions paritaires bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- d'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de la (les) commission(s), ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- d'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
- à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la (les) commission(s) susvisées.

#### **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

##### Article 8

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

#### **Durée et entrée en vigueur**

##### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

#### **Dépôt et demande d'extension**

##### Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

*Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement. (1)*

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

Signataires	
Organisations patronales	FNH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; CSD CGT ; FEC-FO ; CS UNSA,

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de rectifier l'omission purement matérielle d'une disposition de l'accord du 19 mars 2003 non reprise dans celui du 9 octobre 2015 relative à l'indemnisation de l'incapacité de travail.

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

#### Modification de l'article 4 « Garanties »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4 « Garanties » de l'accord du 9 octobre 2015, dans sa version modifiée par l'avenant n° 3 du 8 février 2018, est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés :

1. Salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC (agents de maîtrise et cadres)

Décès ou IAD 3e catégorie	
Capital égal à :	
- célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	450 % du salaire annuel brut tranche A
- marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge	525 % du salaire annuel brut tranche A
- majoration par personne à charge	78 % du salaire annuel brut tranche A

Garanties complémentaires	
Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale
Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP) (1)	20 % du salaire brut (minimum le Smic) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP) (1)	15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité de travail	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas de droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale)
À compter du 91e jour d'arrêt de travail continu	

Invalidité	
1re catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 % et 66 %	18 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
2e et 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale

2. Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC (employés)

Décès ou IAD 3e catégorie	
Capital décès égal à :	
- célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	40 % du salaire annuel brut tranches A et B
- marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge	100 % du salaire annuel brut tranches A et B
- majoration par personne à charge	25 % du salaire annuel brut tranches A et B
(*) Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50 % du salaire annuel brut perçu	
Capital en cas d'IAD 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100 % égal à :	200 % du salaire annuel brut tranches A et B

#### Garanties complémentaires

Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale
Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP) (1)	20 % du salaire brut (minimum le Smic) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP) (1)	15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité de travail	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas de droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale)
À compter du 91e jour d'arrêt de travail continu	
(*) En cas d'arrêt de travail supérieur à 2 mois consécutifs d'un salarié non cadre, la période d'arrêt de travail du 4e au 7e jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.	

Invalidité	
1re catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 %	12 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
2e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	20 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale

(1) Dans chacune des grilles de garanties du personnel employé et du personnel cadre, les mots « (assurée par l'Ocirp) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

### Entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

### Dépôt et extension

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

### Durée et date d'entrée en vigueur

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

## Avenant n° 1 du 11 février 2019 à l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance collectif

Signataires	
Organisations patronales	FNH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; CSD CGT ; FEC FO ; UNSA CS,

### Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans la mesure où le régime de prévoyance collectif du 9 octobre 2015 instaure des garanties collectives assurées par un organisme recommandé, des prestations sans contribution de cotisation, financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à cet organisme assureur, d'un montant de 2 %, doivent être mises en œuvre.

Le présent avenant a pour objet de proroger les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif et d'en étendre le champ des bénéficiaires.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

### Objet

#### Article 2



Le présent avenant a pour objet :

- de proroger pour une durée déterminée l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif.

L'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif conclu pour une durée déterminée initiale de 2 ans est prorogé pour une durée déterminée : du 1er janvier 2020 jusqu'au terme de la recommandation de l'organisme assureur ;

- d'étendre le champ des bénéficiaires déterminé par l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif.

Les partenaires sociaux décidé qu'une partie du degré élevé de solidarité sera consacrée également à la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation quelle que soit sa durée.

Les autres dispositions de l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif demeurent inchangées.

### Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

### Date d'effet et durée

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2020 et prendra fin au terme de la recommandation de l'organisme assureur.

### Dépôt et demande d'extension

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

*Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement. (1)*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

## Accord du 30 novembre 2018 relatif à la détermination du secteur d'activité économique de référence et à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	FNH,
Organisations de salariés	FS CFDT ; UNSA CS,

### Préambule

En vigueur non étendu

L'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les « opérateurs de compétences » (OPCO).

Les OPCO ont vocation à succéder aux actuels « organismes paritaires collecteurs agréés » (OPCA) et ont notamment pour missions :

- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour leur mission de certification ;

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;

- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPME) et de promouvoir l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation).

Les opérateurs de compétences ne seront plus chargés de la collecte et de l'ingénierie financière de la formation, mais auront pour fonction d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets positifs et négatifs sur l'emploi, les besoins nouveaux en compétences, les implications sur la formation et la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés.

Les branches professionnelles doivent désigner d'ici le 1er janvier 2019 l'opérateur de compétences auquel elles souhaitent adhérer.

### Choix du secteur de rattachement

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Dans l'attente de précisions sur la liste et le périmètre des futurs OPCO habilités, les parties signataires entendent d'ores et déjà indiquer, par cet accord, le secteur auquel elles souhaitent que la branche soit rattachée : le secteur « Services de proximité et artisanat ».

Plusieurs points communs sont partagés par les entreprises relevant de l'économie de proximité :

- une cohérence des activités économiques de proximité qui se traduit par :

-- une relation de proximité de l'entreprise avec le client consommateur (BtoC) ;

-- des relations de proximité entre entreprises, dans la relation clients-fournisseurs-prestataires (BtoB) ;

-- des relations de proximité entre les entreprises et le territoire,

- une convergence des enjeux RH-emploi-formation-compétences :

-- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur ;

-- des besoins partagés sur les compétences de la relation de services : la relation client, sur les fonctions RH et du management et sur les compétences métiers, transverses et socles ;

- des difficultés communes en termes de recrutement, de turn-over, de formation... ;
- des particularités communes notamment en termes de recours à l'alternance... ;
- des ressources internes limitées au sein de chaque entreprise, mais des ressources extensibles et mutualisables à travers une proximité territoriale ;
- des ressources RH limitées dans chaque entreprise prise individuellement et un intérêt à la mutualisation ;
- de territoire et les relations économiques de proximité comme levier de démultiplication de la capacité d'action.

#### **Champ d'application**

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004.

#### **Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

##### Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Une branche ne peut relever que d'un seul secteur de rattachement.

Dès lors que toutes les entreprises d'une branche quels que soient leurs effectifs doivent relever du même secteur de rattachement, il n'y a pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Dispositions générales**

##### Article 4

En vigueur non étendu

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

## **Accord du 7 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)**

Signataires	
Organisations patronales	FNH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; UNSA CS,

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 30 novembre 2018 portant désignation du secteur de l'économie de proximité ;

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité ;

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétence pour la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles ;

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

#### **Choix du secteur de rattachement**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires désignent l'OPCO des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10.

Plusieurs points communs sont partagés par les entreprises relevant de l'économie de proximité :

- une cohérence des activités économiques de proximité qui se traduit par :
  - une relation de proximité de l'entreprise avec le client consommateur (BtoC) ;
  - des relations de proximité entre entreprises, dans la relation clients-fournisseurs-prestataires (BtoB) ;
  - des relations de proximité entre les entreprises et le territoire,
- une convergence des enjeux RH-emploi-formation-compétences :
  - une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur ;
  - des besoins partagés sur les compétences de la relation de services : la relation client, sur les fonctions RH et du management et sur les compétences métiers, transverses et socles ;
  - des difficultés communes en termes de recrutement, de turn-over, de formation... ;
  - des particularités communes notamment en termes de recours à l'alternance...
- des ressources internes limitées au sein de chaque entreprise, mais des ressources extensibles et mutualisables à travers une proximité territoriale ;
- des ressources RH limitées dans chaque entreprise prise individuellement et un intérêt à la mutualisation ;

-- le territoire et les relations économiques de proximité comme levier de démultiplication de la capacité d'action.

#### Champ d'application

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004.

#### Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

##### Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Une branche ne peut relever que d'un seul secteur de rattachement.

Dès lors que toutes les entreprises d'une branche quels que soient leurs effectifs doivent relever du même secteur de rattachement, il n'y a pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### Dispositions générales

##### Article 4

En vigueur étendu

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Durée

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

### Avis interprétatif du 29 avril 2019 relatif à l'article 5.1 « Obligation des entreprises » de l'accord du 9 octobre 2015 (régime de prévoyance collectif)

Signataires	
Organisations patronales	FNH,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; CGT CSD,

En vigueur non étendu

Le 29 avril 2019 à 15 h 30, les membres de la commission d'interprétation se sont réunis et ont rendu un avis interprétatif sur l'article 5.1 « Obligation des entreprises », de l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif.

L'article 5.1 « Obligation des entreprises de la branche », stipule que :

« Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés, doivent respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

En tout état de cause, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis , et doit intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité. »

Cet article 5.1 vise l'article 7 de la convention AGIRC de 1947 qui a été repris par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les partenaires sociaux relèvent que le dispositif de l'ancien article 7 de la convention AGIRC de 1947 est désormais régi par cet ANI du 17 novembre 2017 et indiquent que l'article 5.1 doit être lu et interprété sous l'empire de ce nouveau texte.

Les partenaires sociaux précisent également que les salariés relevant de l'ancien article 36 de l'annexe I de la convention AGIRC ne sont pas exclus du bénéfice de la participation de l'employeur fixée pour les salariés cadres au minimum à hauteur de 1,50 % de la tranche A conformément aux dispositions de l'ancien article 7 de la convention collective nationale AGIRC.

Cet avis n'a pas valeur d'avenant.

### Avenant n° 2 du 25 novembre 2019 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FNH,
Organisations de salariés	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV ; FS CFDT ; CGT CSD,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les tableaux de garanties du régime frais de santé au dispositif dit « 100 % santé » conformément aux dispositions de l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et des textes en découlant.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des

**Dispositif 100 % santé**

Article 2

En vigueur non étendu

Les tableaux de garanties tels que modifiés par l'avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 sont remplacés par les tableaux de garanties figurant en annexe du présent avenant.

**Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Article 3

En vigueur non étendu

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

**Durée et date d'effet**

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1er janvier 2020 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

**Dépôt et demande d'extension**

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent son extension auprès du ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

**Annexe**

En vigueur non étendu

Annexes

Tableaux de garanties

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc\\_20200006\\_0000\\_0010.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0010.pdf)

**Avenant n° 13 du 22 septembre 2000 relatif aux rémunérations minima et primes d'ancienneté**

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales signataires : La fédération nationale de l'habillement, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre syndicale des chemisiers-habilleurs, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris,
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires : La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La CFTC (FECTAM) 36, rue de Lagny, 75020 Paris ; La CFTC (FCSV) 197, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ; La fédération des services CFDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex,

**Barème des salaires minima**

**Salaires Annexe II, employés, cadres**

En vigueur étendu

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 25 novembre 1987, se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er du mois suivant la publication de l'extension au Journal officiel :

Rémunérations minima des employés sur la base de 169 heures mensuelles

CATÉGORIE	EN FRANCS
1	7 110
2	7 135
3	7 160
4	7 260
5	7 610
6	7 710
7	7 950
8	8 200

Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 169 heures mensuelles

CATÉGORIE	EN FRANCS
A 1	9 100
A 2	9 700
B	10 610
C	11 910
D	13 410

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 169 heures mensuelles

	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
3 ans	10 810	12 110	13 610
6 ans	10 910	12 210	13 710
9 ans	11 010	12 310	13 810
12 ans	11 110	12 410	13 910
15 ans	11 210	12 510	14 800

Tableau des primes d'ancienneté

<b>CATÉGORIE</b>	<b>3 ANS</b>	<b>6 ANS</b>	<b>9 ANS</b>	<b>12 ANS</b>	<b>15 ANS</b>
1 et 2	110	185	240	300	360
3 et 4	120	195	250	310	370
5 et 6	130	205	270	340	420
7 et 8	140	210	290	350	430

<b>CATÉGORIE</b>	<b>3 ANS</b>	<b>6 ANS</b>	<b>9 ANS</b>	<b>12 ANS</b>	<b>15 ANS</b>
A 1 et A 2	170	265	330	400	480

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.

Article 2

Il est rappelé que, conformément à l'article 5 de l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août), la mise en oeuvre de l'accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise.

La rémunération à prendre en compte est la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles, heures supplémentaires et majorations diverses.

Article 3

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en 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.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

## Avenant n° 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris (FNH) ; La chambre nationale des détaillants en lingerie, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris (CNDL),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex ; La fédération commerce services et forces de vente (CSFV) CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

**Salaires**

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 25 novembre 1987, se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er du mois suivant la publication de l'extension au Journal officiel.

I. - Rémunérations minima des employés sur la base de 151,67 heures mensuelles

Catégorie 1 : 1 250 Euros

Catégorie 2 : 1 255 Euros

Catégorie 3 : 1 260 Euros

Catégorie 4 : 1 280 Euros

Catégorie 5 : 1 320 Euros

Catégorie 6 : 1 350 Euros

Catégorie 7 : 1 400 Euros

Catégorie 8 : 1 450 Euros

II. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Catégorie A 1 : 1 600 Euros

Catégorie A 2 : 1 700 Euros

Catégorie B : 2 000 Euros

Catégorie C : 2 300 Euros

Catégorie D : 2 600 Euros

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
3 ans	2 050	2 350	2 650
6 ans	2 065	2 365	2 665
9 ans	2 080	2 380	2 680
12 ans	2 095	2 395	2 695

	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
15 ans	2 110	2 410	2 710

Article 2

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en 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. Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la cohésion sociale.

**Avenant n° 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1)**

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'habillement (FNH) ; Chambre nationale des détaillants en lingerie (CNDL).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV-CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail article L. 132-12-3, alinéa 1)

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 25 novembre 1987, se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

I. - Rémunérations minima des employés sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM
1	1 310
2	1 320
3	1 330
4	1 350
5	1 390
6	1 420
7	1 470
8	1 530

II. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM
A 1	1 660
A 2	1 760
B	2 060
C	2 775
D	3 075

(En euros.)

ANCIENNETÉ	B	C	D
3 ans	2 110	2 825	3 125
6 ans	2 125	2 840	3 140
9 ans	2 140	2 855	3 155
12 ans	2 155	2 870	3 170
15 ans	2 170	2 885	3 185

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

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et pour le personnel d'encadrement des catégories A 1 et A 2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

**Avenant « Salaires » n° 17 du 24 mars 2009**

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement (FNH) ; La chambre nationale des détaillants en lingerie (CNDL),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La CSFV CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

I.-Rémunérations minima de la catégorie Employés sur la base de 151, 67 heures mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
1	1 340
2	1 350
3	1 360
4	1 380
5	1 420
6	1 450
7	1 510
8	1 570

II.-Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151, 67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
A1	1 690
A2	1 790
B	2 090

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
C	2 860
D	3 140

III.-Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151, 67 heures mensuelles

(En euros.)

ANCIENNETÉ	B	C	D
3 ans	2 140	2 910	3 190
6 ans	2 155	2 925	3 205
9 ans	2 170	2 940	3 220
12 ans	2 185	2 955	3 235
15 ans	2 200	2 970	3 250

Article 2

En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et le personnel d'encadrement des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

**Avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011**

Signataires	
Organisations patronales	La CNDL ; La FNH,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CFTC CSFV,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. - Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 370
2	1 380
3	1 390
4	1 410
5	1 450
6	1 490
7	1 550
8	1 610

II. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 720
A2	1 820
B	2 120

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Montant
C	2 950
D	3 230

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

ancienneté	B	C	D
3 ans	2 170	3 000	3 280
6 ans	2 185	3 015	3 295
9 ans	2 200	3 030	3 310
12 ans	2 215	3 045	3 325
15 ans	2 230	3 060	3 340

Article 2

En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## Avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FNH ; La CNDL,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFTD ; La FEC FO,

Article 1er



Le barème des rémunérations minimales garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## I. - Rémunérations minimales de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 426
2	1 436
3	1 446
4	1 450
5	1 490
6	1 530
7	1 590
8	1 650

## II. - Rémunérations minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

## Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 760
A2	1 860
B	2 160

## Cadres

(En euros.)

Catégorie	Montant
C	3 035
D	3 315

## III. - Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 210	3 085	3 365
6 ans	2 225	3 100	3 380
9 ans	2 240	3 115	3 395
12 ans	2 255	3 130	3 410
15 ans	2 270	3 145	3 425

## Article 2

En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## Avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	La CNDL ; La FNH,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

## Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

I. - Rémunérations minimales de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 439
2	1 445
3	1 455
4	1 460
5	1 500
6	1 541
7	1 596
8	1 657

II. - Rémunérations minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 767
A2	1 867
B	2 169

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Montant
C	3 086
D	3 328

Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 219	3 136	3 378
6 ans	2 234	3 151	3 393
9 ans	2 249	3 166	3 408
12 ans	2 264	3 181	3 423
15 ans	2 279	3 196	3 438

Article 2

En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## Avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FNH ; La CNDL,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La CSFV CFTC ; La FNECS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minimales garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. - Rémunérations minimales de la catégorie « Employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

catégorie	Montant
1	1 458
2	1 464
3	1 470
4	1 485
5	1 510
6	1 545
7	1 601
8	1 670

## II. - Rémunérations minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

catégorie	montant
A1	1 780
A2	1 880
B	2 184

Cadres

(En euros.)

catégorie	montant
C	3 170
D	3 368

## III. - Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 234	3 220	3 418
6 ans	2 249	3 235	3 433
9 ans	2 264	3 250	3 448
12 ans	2 279	3 265	3 463
15 ans	2 294	3 280	3 478

## Article 2

En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

### Avenant n° 23 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	FNH
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT CGT CDS

## Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Article 2

En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## Avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018

Signataires	
Organisations patronales	FNH,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA CS,

### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 2

En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

### Article 3

En vigueur étendu

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

### Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

### Article 5

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

## Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires; La chambre syndicale nationale des détaillants en lingerie; La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France.
Organisations de salariés	La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise FECTAM-CFTC; Le syndicat national des cadres SNCCD-CGC; La fédération services, commerce, crédit CFDT; La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière;
Organisations adhérentes	Fédération nationale des commerces textiles de détail, 3 février 1998. Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-22).

### Chapitre Ier : Dispositions générales

#### I. - Objet et durée

### Article 1er

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national français et des départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises de vente au détail d'habillement et articles textiles.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques 52-4 A Commerce de détail de textiles, 52-4 C Commerce de détail d'habillement, à l'exclusion du commerce de détail de la fourrure et partie du 52-4 J concernant le commerce de détail de rideaux, de voilages et articles ménagers divers en matière textile de la nomenclature d'activités française établie par le décret du 2 octobre 1992 et qui exploitent moins de 5 fonds de commerce. Le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dans le champ d'application les entreprises à succursales, c'est-à-dire les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins 5 fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans les lieux divers.

Il est précisé que les entreprises exploitant plus de 4 fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des maisons à succursales, entrent bien dans le champ d'application de la présente convention.

Ne sont pas couvertes par la présente convention les entreprises spécialisées dans le commerce des articles de sport et équipements de loisirs, classées sous le code NAF 52-4 W. Par convention, les vêtements de sport s'ajoutent aux articles de sport dans le calcul de la spécialisation.

Certaines clauses s'appliquant uniquement au personnel d'encadrement font l'objet d'un chapitre particulier.

#### Article 1er-Bis

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les signataires de la présente convention collective nationale décident que les accords d'entreprise ou d'établissements ne pourront prévoir des dispositions dérogeant à celles contenues dans la présente convention, sauf si ceux-ci comportent des dispositions et des clauses plus favorables aux salariés.

#### Article 2

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La présente convention régie par les articles L. 131 et suivants du livre 1er du code du travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prendra effet à compter du 1er novembre 1987.

Elle pourra être dénoncée avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, portée à la connaissance des autres signataires ainsi que de la direction départementale du travail et de l'emploi et précisant les motifs de cette dénonciation. Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de dénonciation.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention qui devra intervenir dans un délai de 3 ans.

(Inchangé)

### II - Révision

#### Article 3

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La présente convention pourra également faire l'objet de demandes de révision sans qu'elle soit dénoncée dans son ensemble.

(Inchangé)

#### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La partie demandant une révision devra aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et en y joignant un projet de modification.

Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification. En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Si la procédure de révision aboutit, la convention collective nationale révisée est applicable dans sa nouvelle rédaction à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Article 5

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les dispositions précédentes de révision ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires qui feront l'objet, à la demande de la partie la plus diligente, d'une négociation au moins une fois par an entre les parties.

(Inchangé)

### Avantages acquis. - Avenants régionaux ou départementaux

#### Article 6

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La présente convention et ses avenants ne peuvent être en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs acquis à la date de la signature de la présente convention.

Des avenants régionaux ou départementaux pourront compléter la présente convention collective ou certaines de ses dispositions en fonction des habitudes ou usages particuliers à une région ou à un département.

Toutefois, les accords régionaux ou départementaux conclus ne pourront en aucun cas, être inférieurs à la présente convention collective nationale.

Les négociations des avenants régionaux ou départementaux devront être effectuées conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

(Inchangé)

### III - Droit syndical

#### Article 7

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés, garantis par la constitution de la République, en particulier, de la liberté individuelle du travail conformément à l'article L. 412-1 du code du travail.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. A cet effet, les organisations professionnelles informeront régulièrement les adhérents de leurs obligations en matière de l'exercice du droit syndical.

(Inchangé)

### IV - Délégués du personnel

#### Article 8

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Pour la mise en place des délégués du personnel, les parties se référeront aux textes et lois en vigueur (articles L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail).

### V. - Comité d'entreprise

## Article 9

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Pour la mise en place des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur (art. 431-1 et suivants du code du travail).

(Inchangé)

## VI - Contrats à durée indéterminée - Embauchage

### Article 10

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux agences locales de l'emploi ou aux antennes en dépendant. Ils se réservent la possibilité de recourir, à toute époque, à l'embauchage direct en donnant la préférence aux personnes inscrites à l'ANPE.

(Inchangé)

### Article 11

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

En vue de l'embauchage, tout salarié doit produire à son employeur :

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- sa carte d'assujetti à la sécurité sociale ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné (handicapés physiques) ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale ainsi qu'une autorisation écrite les autorisant à percevoir eux-mêmes leur salaire.

### Article 12

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Lors de l'embauchage, il est donné connaissance de la présente convention collective et de ses avenants s'y rapportant au salarié embauché. Un exemplaire de la convention collective devra être donné à chaque délégué du personnel, aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise.

Un avis sera affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage. Cet avis devra indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition du personnel et affiché en bonne place dans les locaux de l'entreprise.

(Inchangé)

## VII - Période d'essai

### Article 13

En vigueur étendu

#### 1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à ce dernier les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail des salariés relevant de la catégorie employés peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de 2 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

#### 2. Contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance tel que prévu au point 1.

## VIII - Préavis

## **Préavis en cas de démission**

### **Article 14**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Préavis en cas de licenciement**

### **Article 15**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Heures pour recherche d'emploi**

### **Article 16**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **IX - Licenciement**

### **Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Termes exclus comme étant contraires à l'article L. 122-14, premier alinéa, nouveau du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 2 de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

### **Licenciement économique - Priorité de réembauchage**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **X. - Retraite**

### **Allocation de fin de carrière**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23-11-2004 BOCC 2005-8 étendu par arrêté du 20-9-2005 JORF 6-10-2005.

#### **a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié**

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas strictement prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;
- 1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;
- 2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;
- 2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

#### **b) Mise à la retraite par l'employeur**

A compter des 65 ans du salarié, l'employeur peut prendre l'initiative de mettre celui-ci à la retraite, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

Ce départ est considéré comme une mise à la retraite donnant droit à l'allocation de fin de carrière suivante (1) :

- 1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;
- 1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;
- 2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;
- 2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel (1).

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

c) Mise à la retraite par l'employeur à partir de 60 ans

#### 1. Objet de l'avenant

Suite à la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les parties décident, afin de maintenir une pyramide des âges cohérente tout en préparant, dans de bonnes conditions, le départ en retraite des salariés les plus âgés, de conclure l'avenant suivant.

#### 2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à partir de 60 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, qui peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties suivantes :

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite ;
- soit par l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite dans l'entreprise ou tout autre établissement de l'entreprise ;
- soit par l'évitement d'un licenciement pour motif économique visé par l'article L. 321-1 du code du travail, quel que soit l'établissement de l'entreprise concernée.

#### 3. Procédure et préavis

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite avant 65 ans par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un préavis de 3 mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) dans les 15 jours suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant sa mise à la retraite. Cette faculté d'opposition sera mentionnée dans la lettre de notification de mise à la retraite.

Dans la mesure où le salarié ne pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein, il lui appartiendra d'avertir son employeur, sous un délai de 2 mois suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant la mise à la retraite avant 65 ans, par lettre recommandée avec accusé de réception.

A cette lettre le salarié doit joindre un relevé récent de carrière pour justifier que les conditions de sa mise à la retraite ne sont pas remplies. Dès lors le contrat de travail se poursuivra normalement. A défaut de réponse dans le délai de 2 mois ou en l'absence de relevé joint à sa lettre, le salarié sera réputé remplir toutes les conditions d'une mise à la retraite et ne pourra s'opposer, sans décision judiciaire, à la rupture de son contrat de travail.

#### 4. Délai de réalisation de la contrepartie

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le contrat de travail à durée indéterminée ou l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel doit être conclu dans les 12 mois suivant le terme du préavis de la mise à la retraite.

#### 5. Mention de la contrepartie sur les registres

La mention du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat.

De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, ou les noms des salariés à temps partiel qui ont pu ainsi bénéficier d'une augmentation de la durée du travail prévue initialement dans leur contrat, ou le nom du salarié dont le licenciement économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

#### 6. Indemnisation de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite par l'employeur avant 65 ans ont droit au versement de l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (pour cause non économique), majorée d'un pourcentage dégressif par tranches annuelles :

- allocation majorée de 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;
- allocation majorée de 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;
- allocation majorée de 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;
- allocation majorée de 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;
- allocation majorée de 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification de la mise à la retraite).

(1)

Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1<sup>er</sup>).

## XI - Service national

### Article 20

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les absences nécessitées par l'accomplissement du service national ou pour un rappel sous les drapeaux sont réglées par les dispositions légales.

Toutefois, il sera alloué au salarié ayant plus de 3 ans de présence dans l'entreprise et effectuant une période militaire obligatoire de réserve, une indemnité complémentaire de sa solde dont il apportera justification, calculée de telle façon qu'il reçoive 100 % de son salaire.

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

Elle sera calculée sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

## XII - Réembauchage

### Article 21

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les priorités de réembauchage, reconnues par la présente convention ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la législation en vigueur sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et de travailleurs handicapés (loi du 26 avril et loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 modifiées).



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

### **XIII - Durée des congés payés**

#### **Durée des congés payés - Congés d'ancienneté**

##### **Article 22**

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

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

Le calendrier des congés principaux est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année et en tenant compte autant que possible des congés scolaires, pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 2 mois avant la date prévue au départ.

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, les délais de voyage s'y ajoutant. Les frais de transport convenus occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés (1).

Des congés payés supplémentaires pour ancienneté seront accordés à raison de :

- 1 jour après 20 ans ;
- 2 jours après 25 ans ;
- 3 jours après 30 ans.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

### **XIV - Indemnités de congés payés**

##### **Article 23**

En vigueur étendu

Pour la détermination de la durée et de l'indemnité des congés payés, il est rappelé que seuls sont assimilés à du travail effectif :

- l'ensemble des périodes de congés et de congés exceptionnels de courte durée, prévues par la présente convention ;
- le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité ;
- les périodes limitées à une durée de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- la journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- le temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller prud'homal ;
- le temps passé en tant qu'administrateur de la sécurité sociale ;
- le temps passé en tant que membre de comités techniques régionaux ou nationaux ;
- et l'ensemble des congés et absences dont la durée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé selon la législation en vigueur.

Il est rappelé en outre que l'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), à l'exception des primes périodiques dont le montant n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, telles que primes de 13e mois, primes de bilan, primes de vacances.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé légalement due si le salarié avait continué à travailler.

### **XV - Congés de courte durée**

##### **Article 24**

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les salariés ont droit à des jours d'absence payés pour les événements prévus ci-dessous, survenus en dehors de la période de leurs congés payés :

- mariage du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés.

Sans condition d'ancienneté :

- journée de participation de préparation à la défense : 1 jour ouvré ;
- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un gendre, d'une belle fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;
- examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

L'employé doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué (1).

Ces jours seront obligatoirement pris au moment des événements les justifiant et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Lorsque ces événements interviendront pendant la période des congés payés, ils ne donneront pas lieu aux congés mentionnés ci-dessus.

Lorsqu'il s'agit d'un décès et que le déplacement ' aller ' comporte plus de 300 kilomètres, il sera accordé un jour supplémentaire.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirent bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avertir l'employeur au moins 15 jours à l'avance, excepté naturellement s'il s'agit d'un décès.

Congé non rémunéré pour enfant malade (2)

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, constaté par certificat médical, justifiant de la présence indispensable de la mère ou du père et correspondant à la durée notifiée par le certificat médical.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998 manufacture française des pneumatiques Michelin c/Minchin) (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

## XVI - Jours fériés

### Article 25

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La fête du travail du 1er Mai est obligatoirement chômée et rémunérée. Le régime des autres jours fériés est déterminé de la façon suivante :

- 4 jours fériés par an peuvent être travaillés au gré de l'employeur ;
- au-delà, le travail de 1 jour férié ne pourra se faire que sur la base du volontariat.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, les heures effectuées ledit jour férié sont majorées de 100 % mais ne peuvent pas être récupérées.

## XVII - Absences

### Article 26

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Tout salarié ne pouvant se rendre à son travail, pour quelque cause que ce soit, doit avertir aussitôt son employeur par les voies les plus rapides et confirmer cet avis dans les 48 heures par écrit en indiquant les motifs et la durée probable de son absence.

Faute d'avoir prévenu son employeur sous 48 heures, cette situation pourrait entraîner, sous réserve de l'application des dispositions légales, de la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

## XVIII - Maladie

### Article 27

En vigueur étendu

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 cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail (1).

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
  - d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
  - d'être soignés sur le territoire français ou celui de l'un des autres pays de la Communauté européenne ;
- des indemnités complémentaires, calculées de façon qu'ils reçoivent :
- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
  - après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
  - après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
  - après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;
  - après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
  - après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
  - après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %.

Le délai de carence de 7 jours calendaires s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation est celle acquise dans l'entreprise au premier jour de l'absence.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les périodes fixées par le barème ci-dessus.

Il convient en conséquence de rechercher, à chaque fois, dans quelles proportions l'intéressé a déjà usé de ses droits à indemnisation.

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

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être versées.

Pour compenser la gêne causée par l'absence du salarié malade, l'employeur aura la faculté de le remplacer provisoirement.

Toutefois, lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et les dispositions de l'article 17.

En aucun cas cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

- 3 mois d'arrêt après 3 ans de présence ;
- 6 mois d'arrêt après 8 ans de présence.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de 6 mois à compter de la date de son licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

## XIX - Accident du travail

### Article 28

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 27 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le premier jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'application de l'article L. 122-32 du code du travail.

A partir du 2e jour d'arrêt de travail, l'employeur verse une indemnité complémentaire calculée de façon que le salarié reçoive :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;
- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %.

## **XX - Maternité et adoption**

### Article 29

En vigueur étendu

Les salariés pouvant prétendre à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficieront des dispositions légales en vigueur selon les articles L. 122-25 et suivants du Code du travail.

Le temps nécessaire aux consultations prénatales obligatoires peut être pris sur le temps de travail sans diminution de salaire.

A partir du 4e mois de grossesse, les salariées à temps complet bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal. Les salariées à temps partiel bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire. Elles ont cependant la faculté de bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, à l'instar des salariées à temps complet. Dans ce cas, le surplus accordé ne sera pas indemnisé.

Le congé de maternité ou d'adoption n'entre pas en ligne de compte pour l'application des dispositions de l'article 28 relatif à la maladie.

Le congé de maternité ou d'adoption entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse sauf dans les cas strictement autorisés par la loi.

(Voir nota.)

## **Congé parental d'éducation**

### Article 30

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

## **XXI - Ancienneté**

### Article 31

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Pour l'application de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours en y comprenant les périodes pendant lesquelles le contrat a été seulement suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté on tiendra compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise en excluant toutefois ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié.

La durée des contrats en alternance (notamment contrats d'apprentissage et de professionnalisation) entre en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

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

### Article 32

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Egalité de rémunération**

### Article 32-Bis

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

1. Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, on entend le salaire de base ou le salaire minimum conventionnel et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissance professionnelle, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et de capacités découlant de l'expérience acquise.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, les modes d'évaluation des emplois sont communs aux travailleurs des deux sexes.

2. Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de la rémunération entre les salariés français et étrangers.

Pour l'application du présent paragraphe, les règles ci-dessus seront applicables.

3. Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.

(Inchangé)

## Article 33

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les employeurs s'engagent à respecter le principe d'égalité des droits définis par la loi du 13 juillet 1983, art. L. 123-1 du code du travail.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Il faut entendre le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de :

- connaissances professionnelles ;
- capacité découlant de l'expérience acquise ;
- responsabilité ;
- charges physiques ou nerveuses.

Outre la rémunération, l'égalité de traitement s'applique également en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion. Les différends pouvant naître en matière d'égalité professionnelle seront examinés dans le cadre des commissions paritaires d'application décentralisée.

Toutefois, pour les salariés de moins de 18 ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge conformément au décret du 2 février 1971 :

- de 16 à 17 ans - 20 % ;
- de 17 à 18 ans - 10 %.

Ces abattements sont supprimés après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

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

(Inchangé)

## XXIII - Apprentissage et formation professionnelle

### Apprentissage

#### Article 34

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

L'apprentissage est une forme d'éducation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait aux obligations scolaires une formation générale, méthodique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

Les conditions d'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par la législation en vigueur.

### Formation professionnelle Création d'un fonds commun professionnel

#### Article 35

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur les contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue (1).

*Il est créé un fonds commun professionnel, permettant la fongibilité des contributions versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés (2).*

*Les entreprises versent obligatoirement au fonds commun les cotisations au titre du plan de formation dont la collecte, l'emploi et la gestion sont confiés, à titre exclusif, à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur (2).*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1 (1<sup>o</sup>) et R. 964-13, premier alinéa, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

(2) Alinéa exclu comme étant contraire aux articles R. 952-3, alinéa 2, et R. 952-4 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

## XXIV - Personnel ouvrier

### Article 36

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

La présente convention collective s'applique également au personnel d'entretien, employé à poste fixe.

Les employés à temps partiel à durée indéterminée ont droit aux mêmes avantages que le personnel à temps complet de l'entreprise au prorata de leur temps de travail.

En cas de vacance d'un poste permanent, celui-ci sera offert par priorité à un membre du personnel employé à temps partiel ayant la qualification requise pour le poste.

Dans les entreprises occupant des travailleurs à domicile, les employeurs doivent se conformer aux prescriptions des articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

(Inchangé)

## XXV - Travailleurs à domicile

### Article 37

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Le salarié qui effectue à son domicile le travail confié par un ou plusieurs employeurs bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que les autres salariés.

Lors de la remise à un salarié de travaux à domicile, l'employeur doit établir, en 2 exemplaires au moins, un bulletin ou un carnet, sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

- le nom et l'adresse de l'établissement ;
- la référence des organismes de sécurité sociale auxquels l'entreprise verse les cotisations et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;

- la nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;
- la nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;
- la date à laquelle le travail doit être livré.

Un exemplaire de ce carnet doit être remis au salarié ; un autre doit être conservé pendant au moins 5 ans par l'employeur.

Les prix de façon, ainsi que le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux, sont indiqués aux ouvriers au moment de la remise du travail.

Le salaire horaire correspond à celui du salarié de même catégorie travaillant en entreprise.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de jours fériés à l'égard du travailleur à domicile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % du montant des pièces.

Cette allocation ne couvre pas le paiement du 1er Mai. Lorsque ce dernier tombe un jour ouvrable pendant lequel l'ouvrier aurait dû travailler, l'indemnité sera calculée à raison de 1/24 du montant des pièces du mois civil précédent.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de congés payés par le paiement, effectué en même temps que la rémunération, d'une indemnité égale à 10 % du montant des pièces.

Les frais d'atelier afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires, fil compris, sont fixés à 15 % du montant des pièces. Cette indemnité, ayant le caractère d'un remboursement de frais, ne supporte pas les charges sociales et fiscales.

Une indemnité de transport de 1/2 minimum garanti sera versée pour chaque jour de déplacement.

## **XXVI - Travailleurs à temps partiel**

### Article 38

En vigueur étendu

#### 1. Définition

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en place dans les conditions prévues aux articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, sans pouvoir être inférieure à 20 heures par semaine, sauf accord du salarié.

#### 2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter, outre les mentions énumérées ci-dessus, toutes les clauses obligatoires pour ce type de contrat.

#### 3. Rémunération

Le taux horaire des salariés à temps partiel est le même que celui d'un salarié à temps complet qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont payées au taux normal en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail).

#### 4. Horaires de travail

Le contrat de travail fixe :

- la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués au salarié.

La journée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail continu et ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à 2 heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

#### 5. Modification de la répartition de la durée du travail fixée au contrat

a) Le contrat définit les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification.

La modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le contrat a prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si la modification est incompatible avec l'une des situations suivantes :

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- responsabilités associatives ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document obligatoirement transmis au salarié.

b) Lorsque, pendant une période de 10 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins 2 heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve du respect d'un préavis de 7 jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence

entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat.

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné ;

- lorsque le dépassement d'horaire résulte d'un motif pour lequel l'employeur aurait pu recourir à une embauche sous contrat à durée déterminée, dès lors que le salarié a été avisé par écrit du caractère ponctuel de ce dépassement et l'a accepté par avenant à son contrat (1).

## 6. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contrat de travail doit prévoir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. A défaut, l'employeur ne peut demander au salarié, sauf accord de ce dernier, d'effectuer des heures complémentaires.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont rémunérées au taux horaire normal (sans majoration).

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail).

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter, sauf accord du salarié, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles non prévisibles.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

De même, le refus d'effectuer des heures complémentaires, dans les limites prévues au contrat de travail, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque le salarié est informé dans des délais inférieurs à ceux fixés ci-dessus.

En revanche, le salarié informé dans ces délais ne pourra refuser d'exécuter les heures complémentaires prévues au contrat.

## 7. Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés occupés à temps complet.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.

2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non la perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité) sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet. Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

## 8. Garanties individuelles

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, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salariée doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du salarié précise la durée du travail souhaitée.

A compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le ou la salariée par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

Le ou la salariée dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.

A compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salariée retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;

- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;

- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;

- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

(1) Paragraphe exclu comme contrevenant au dernier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er). (Voir nota.)

## Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire

### Article 39

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les salariés sont astreints à une discrétion totale pour tout ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, une présentation générale adaptée au style du magasin et aux produits vendus peut être réclamée à un salarié dans la mesure où celui-ci est en contact avec la clientèle.

Dans le cas où un uniforme ou une marque de vêtements spécifique seraient imposés, ceux-ci seront fournis et entretenus par l'employeur, dont il garde la propriété.

## Retraite complémentaire

### Article 40

Le personnel visé par la présente convention sera obligatoirement affilié à une institution gérant un régime de retraite complémentaire par répartition (régime UNIRS), conformément aux dispositions de l'arrêté du 15 mars 1973 (JO du 17 mars 1973).

## **XXVII - Commission paritaires d'application**

### **Article 41**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Des commissions paritaires d'application décentralisée doivent être mises en place au niveau régionale, départemental ou local. Elles réuniront les représentants locaux des signataires de la convention collective nationale.

Elles ont pour rôle :

- d'informer les employeurs et les salariés des dispositions de la présente convention ;
- de veiller à son application ;
- de connaître tous les différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation du texte.

---Toutefois, en cas de différends individuels, les parties peuvent toujours saisir directement le juridiction compétente.

Ces commissions réunies en formation telle que prévu par le dernier alinéa de l'article 6 auront pour objet :

- de saisir la commission nationale d'interprétation et de conciliation en cas de difficultés ;
- de négocier les avenants à la présente convention.

Fonctionnement :

Les commissions paritaires d'application décentralisée se réunissent à la demande de la partie la plus diligente.

Pour les conciliations, la commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs après la date de la requête. Cette date tiendra compte des contraintes de fonctionnement des magasins.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si celles-ci ne se mettent pas d'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. La non-parution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le licenciement d'un salarié s'étant rendu ou devant se rendre à une réunion en tant que membre de la commission paritaire d'application décentralisée ne peut intervenir avant que ladite commission n'ait été saisie et n'ait rendu un avis.

Les salariés devant participer à ces commissions décentralisées bénéficient du maintien de leur rémunération.

Commission nationale d'interprétation et de conciliation :

Les différends relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan local seront déferés à une commission paritaire nationale composée par :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires et,
- par autant de membres des organisations patronales signataires.

Elle se réunira dans un délai minimum de 2 mois au siège de la fédération nationale de l'habillement.

## **Chapitre II : Personnel d'encadrement**

### **Objet**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Le présent chapitre a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel d'encadrement des commerces de détail de l'habillement et des articles textiles entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 25 novembre 1987.

### **Champ d'application**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

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

Sont considérés comme personnel d'encadrement les collaborateurs possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience professionnelle 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.

Les employeurs s'engagent à respecter ' à travail égal, salaire égal ' sans considération de sexe conformément à l'article L. 123-1 du code du travail et à l'article 32 des clauses générales de la CCN citées à l'article 1er du présent avenant.

Toutes les clauses de la CCN, sauf dispositions différentes faisant l'objet du présent avenant, sont applicables au personnel d'encadrement des entreprises visées à ladite convention.

### **Contrat de travail-Période d'essai**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les parties avec la mention « Lu et approuvé » . Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la catégorie d'emploi dans la classification ;
- la rémunération et ses modalités ;

- l'entreprise où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement, toute clause particulière ;
- la mention de la période d'essai et de son renouvellement visée au présent article.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai d'une durée maximale, hors renouvellement, de 3 mois pour les agents de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de 4 mois pour les cadres de catégorie C et D.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Le renouvellement doit être formalisé par un accord écrit, distinct de la lettre d'engagement ou du contrat de travail, signé des deux parties au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

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

Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter pendant le délai de prévenance (s'il est effectué), chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de 40 heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

### **Promotion-Perfectionnement**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

En cas de vacance ou de création de poste qui, en tout état de cause, sera portée à la connaissance du personnel, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé 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 l'autre des parties, être prolongée une fois pour une durée maximum de 3 mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, le salarié 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.

Les employeurs s'efforceront de faciliter au personnel d'encadrement l'assistance aux cours de formation professionnelle ainsi que le passage des examens.

### **Mutation temporaire de service et d'emplois**

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Dès le premier mois du remplacement, le personnel d'encadrement muté temporairement percevra une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de rémunération.

### **Mutation définitive**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Toute mutation fonctionnelle définitive doit être notifiée par écrit et motivée. La nouvelle classification du personnel d'encadrement muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié. Le personnel d'encadrement dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus d'une mutation pour un emploi de catégorie inférieure, s'il y avait rupture du contrat, elle serait réputée être le fait de l'employeur.

Si, à la demande de l'employeur, le personnel d'encadrement est muté dans un autre point de vente, il lui sera garanti des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait dans celui qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

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

### **Déplacements professionnels**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

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 personnel d'encadrement 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, selon le véhicule utilisé, à l'évaluation forfaitaire des dépenses automobiles admise par l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la direction générale des impôts ;
- d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

#### **Prime d'ancienneté**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Rupture du contrat de travail-Préavis**

##### **Article 9**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Heures pour recherche d'emploi**

##### **Article 10**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Indemnité de licenciement**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Départ et mise en retraite**

##### **Article 12**

En vigueur étendu

Les organisations signataires indiquent à titre préliminaire que l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, visant à indemniser la cessation d'activité du salarié appartenant au personnel d'encadrement :

- vient compenser, d'une part, le préjudice nécessairement subi par le salarié qui, dans la branche, en raison notamment de sa formation initiale technique, administrative, juridique, commerciale ou financière (telle qu'indiquée à l'article 2 du présent chapitre II), est entré plus tard dans la vie active qu'un salarié employé ;

- tient compte, d'autre part, de la perte de revenus plus importante subie par le salarié appartenant au personnel d'encadrement en raison de la cessation de son activité, eu égard notamment au taux de remplacement (rapport entre la pension de retraite et le dernier salaire d'activité) moindre des régimes de retraite obligatoires des cadres par rapport aux employés.

#### **Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié**

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge prévu par la loi, sous réserve du respect de la procédure légale, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

En application du code du travail, cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

### **Maladie**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

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 cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail (1).

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et, éventuellement, de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, le personnel d'encadrement bénéficie, à partir du 4e jour, d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) calculée de façon qu'il reçoive :

Après 1 an 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 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;
- 2 mois à 75 %.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ont lieu 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.

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

Lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement pour motif personnel prévue à l'article 11 du présent chapitre.

En aucun cas cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

- après 1 an de présence : 2 mois d'arrêt ;
- après 3 ans de présence : 4 mois d'arrêt ;
- après 8 ans de présence : 7 mois d'arrêt.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de 6 mois à compter de la date de son licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

### **Accidents de travail**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 13 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le 1er jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur.

A partir du 2e jour d'arrêt de travail, une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) est calculée de façon à ce que le personnel d'encadrement reçoive :

Après 3 mois 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 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;
- 2 mois à 75 %.

### Chapitre III : Dispositions finales communes

#### Article 1er

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties *contractantes* (1) et pour être déposée au secrétariat de la direction départementale du travail de Paris, conformément à l'article L. 132 du livre 1er du code du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

(1) Terme exclu car il contrevient à l'article L. 132-2-2 (IV) du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

#### Article 2

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les organisations signataires conviennent de solliciter l'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 133-10 du livre 1er du code du travail.

(Ancien article 42 de la convention collective nationale, inchangé).

#### Article 3

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Conformément à l'article L. 132-9 du livre 1er du code du travail, toute organisation syndicale patronale ou de salariés qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail de Paris.

(Ancien article 43 de la convention collective nationale, inchangé).

#### Entrée en vigueur

#### Article 4

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Extension

#### Article 5

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17-6-2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 8-12-2004 JORF 26-12-2004.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la cohésion sociale.

## Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA

PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;

- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;

- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;

- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;

- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;

- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;

- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;

- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;

- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;

- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;

- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;

- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs 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 ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

#### Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

#### 5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

##### 5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

##### 5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

##### 5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

##### 5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

## 5.2. Sections paritaires professionnelles

### 5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;

- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section ;

- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :

-- du contrat de professionnalisation ;

-- des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;

-- du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;

-- du compte personnel de formation ;

-- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

### 5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

## 5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritaires. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de

compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

#### 5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### 5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

### Annexes

#### Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

#### Annexe I

#### Champ d'application

184 : Imprimeries de labour.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.

614 : Sérigraphie.  
733 : Chaussure - Commerce de détail.  
759 : Pompes funèbres et services funéraires.  
843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.  
915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.  
953 : Charcuterie de détail.  
959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.  
992 : Boucherie.  
993 : Laboratoires de prothèses dentaires.  
1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.  
1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.  
1147 : Cabinets médicaux.  
1267 : Pâtisserie.  
1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.  
1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.  
1408 : Combustibles (négoce et distribution).  
1412 : Froid et connexes.  
1483 : Habillement. - Commerce de détail.  
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.  
1504 : Poissonnerie.  
1512 : Promotion immobilière.  
1527 : Immobilier.  
1589 : Mareyage.  
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).  
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).  
1619 : Cabinets dentaires.  
1621 : Répartition pharmaceutique.  
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.  
1921 : Huissiers de justice.  
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.  
1978 : Fleuristes et animaux familiers.  
1982 : Médico-technique.  
1996 : Pharmacie d'officine.  
2098 : Prestataires de services.  
2111 : Salariés du particulier employeur.  
2205 : Notariat.  
2219 : Taxis.  
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.  
2332 : Entreprises d'architecture.  
2395 : Assistants maternels.  
2596 : Coiffure.  
2697 : Chasse.  
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.  
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.  
3013 : Librairie.  
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.  
3127 : Entreprises privées de services à la personne.  
U2P nationale et territoriales.  
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.  
CPME nationale et territoriales.  
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.  
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

## **Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

### **I. - Règles de constitution**

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### Article 2

En vigueur non étendu



L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

### Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

### Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

### Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

### Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

#### 6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

#### 6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### 6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien

professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

#### 6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### 6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

## II. - Administration et fonctionnement

### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

### 7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

#### Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

##### 12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
  - du contrat de professionnalisation ;
  - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
  - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
  - du compte personnel de formation ;
  - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

##### 12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

#### Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

#### Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :

- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;

- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;

- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;

- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

##### 20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

##### 20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### 20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

#### Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

#### Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

### III. - Organisation financière

#### Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

#### Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

#### **IV. - Dispositions diverses**

##### **Article 26**

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

##### **Article 27**

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

##### **Article 28**

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

##### **Article 29**

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

##### **Article 30**

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

##### **Article 31**

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.





**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2010-04-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant du 15 septembre 2009, relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/51, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 18 octobre 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2010-10-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant du 16 mars 2010 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/27, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010**

Paru au JORF du 2010-12-08

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'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 3 du 17 décembre 2009 (une annexe) (BO 2010/8) à l'accord du 5 juillet 2007, établissant un régime de mutuelle complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective 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 de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 18 du 16 octobre 2009 (BO 2010/6), relatif au contrat à durée déterminée, à la convention collective 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 services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 16 décembre 2009 (BO 2010/6) à l'accord paritaire national du 27 juin 2002 relatif à l'épargne nationale et créant « Inter-Auto-Plan », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 14 du 25 novembre 2009 (BO 2010/12) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective 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 casinos (n° 2257) du 29 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 14 du 10 décembre 2009 (BO 2010/12), relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective 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 des détaillants en chaussures (n° 733) du 27 juin 1973, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions de l'avenant n° 66 du 12 octobre 2009 (BO 2010/5), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective 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 des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, défini par l'accord du 23 octobre 1991 tel qu'étendu par arrêté du 3 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 10 septembre 2009 (BO 2009/43) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (n° 1408) du 20 décembre 1985, tel qu'étendu par l'arrêté du 23 juillet 1990 et modifié par l'avenant du 24 avril 2009, les dispositions de :

- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif à la base de calcul des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif aux montants des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 36 du 21 avril 2010 (BO 2010/33), relatif à l'article 12.5.5 « Forfait horaire de prise en charge », à 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 du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 4 du 24 novembre 2009 (BO 2010/13) à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, conclu dans le cadre de la convention collective 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 de l'horlogerie (n° 1044) du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 16 du 29 mars 2010 (BO 2010/32), modifiant les articles relatifs aux indemnités de licenciement, à la convention collective 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 du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 décembre 2009 (BO 2010/15) à l'accord du 17 décembre 1987 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective 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 l'hospitalisation privée (n° 2264) du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant du 21 janvier 2010 (BO 2010/15), relatif à l'interprétation de l'article 84.1 « Prévoyance-incapacité de travail », à la convention collective 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 de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 17 décembre 1998, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique, les dispositions de l'avenant du 1er février 2010 (BO 2010/25), relatif au financement de la formation, à la convention collective 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 de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif à la mise en concurrence pour la gestion du régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif au régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de 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 professions de la photographie (n° 2162) du 31 mars 2000, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 3 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
- l'avenant du 10 mai 2010 (BO 2010/32), modifiant l'avenant du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle, à 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 nationale des remontées mécaniques et domaines skiables (n° 454) du 15 mai 1968, modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 20 octobre 2009 (BO 2010/2), modifiant l'article 21 bis relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 40 du 25 novembre 2009 (BO 2010/2), relatif au maintien des garanties de prévoyance, à 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 nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 20 novembre 2009 (BO 2010/12) relatif à la modernisation du marché du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000 ;

- l'avenant n° 5 du 22 janvier 2010 (BO 2010/20) à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de :

- l'accord du 5 octobre 2009 (BO 2009/51) relatif à la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant du 28 avril 2010 (BO 2010/34/), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 4 mai 2010 (BO 2010/33) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le secteur de la librairie.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie du 7 mai 2009, les dispositions de l'avenant du 12 juillet 2010 (BO 2010/34) à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 décembre 1995 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises de plus de dix salariés du bâtiment et créant l'OPCA bâtiment, et de l'accord national professionnel du 6 novembre 1997 relatif au financement de la formation dans le bâtiment et les travaux publics, les dispositions de l'accord du 28 avril 2010 (BO 2010/35) relatif à la part mutualisée de la contribution au titre du plan de formation des entreprises adhérentes à l'OPCA Bâtiment, conclu dans le cadre des deux accords professionnels nationaux susvisés.

#### Article 22

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 23

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011**

Paru au JORF du 2011-05-24

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411) du 23 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 3 du 2 décembre 2010 (BO 2011/07), relatif au champ d'application, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aérial, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 52 du 30 juin 2010 (BO 2010/41), relatif à la révision des classifications, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 27 avril 2010 (BO 2010/39) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

#### Article 4

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 et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 34 du 17 février 2010 (BO 2010/27), relatif au contrat de professionnalisation, à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 31 janvier 1997, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 9 du 22 juin 2010 (BO 2010/40) relatif à la prévoyance (délai de franchise) ;

- l'avenant n° 3 du 15 décembre 2010 (BO 2011/7) à l'accord du 5 juillet 2005 portant sur la formation professionnelle.

#### 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 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° 28 du 8 juin 2010 (BO 2010/35), relatif aux remplacements temporaires pourvus en interne, 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 des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043) du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 77 du 9 novembre 2010 (BO 2011/06), relatif à la modification de la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/07) à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'industrie et des commerces des papiers et cartons (n° 2426), les dispositions de l'avenant n° 4 du 2 décembre 2009 (BO 2011/07) à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 11

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 (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 17 mars 2010 (BO 2010/34), relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés, 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 pompes funèbres (n° 759) du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 5 février 2003, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) du 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51), relatif à l'égalité professionnelle, conclu 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 nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective 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 des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 46 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant les articles 20 et 21 relatifs au repos compensateur de remplacement et à la contrepartie obligatoire en repos ;
- l'avenant n° 47 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant l'article 25 relatif à l'ancienneté.

#### Article 17

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° 23 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif aux salaires minima, à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 4-10 du 21 septembre 2010 (BO 2010/42), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 15 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 8 du 20 juillet 2010 (BO 2010/42) à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, 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 du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, tel que modifié par avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 53 du 16 décembre 2009 (BO 2010/16), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 mars 2009 (BO 2010/38) à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990, instituant le régime de prévoyance obligatoire, à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2010 (BO 2010/46), relatif au fonds social, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la pâtisserie (n° 1267) du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 71 du 15 juillet 2010 (BO 2011/03), relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé, 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 de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions des accords suivants à ladite convention collective :

- l'accord du 17 juin 2009 (BO 2009/42) relatif à la désignation des organismes d'assurance du régime professionnel de prévoyance ;
- l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2010/41) relatif aux taux de cotisation du régime frais de soins de santé des anciens salariés.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 6 du 17 juin 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 7 du 30 septembre 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 8 du 1er juillet 2010 (BO 2010/43) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999.

#### Article 27

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 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 7 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2011-07-17

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 18 du 2 février 2011 sur les salaires minima à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/20, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 24 juillet 2012 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2012-08-01

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 19 du 21 février 2012, relatif à la revalorisation des salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2012-12-28

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/46, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 21 décembre 2012 portant extension d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 20 novembre 2012**

Paru au JORF du 2012-12-28

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 3 juillet 2012 (BO n° 2012/36), instaurant un régime frais de santé obligatoire, conclu dans le cadre de la convention collective précitée.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16) du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 1er octobre 2012 (BO n° 2012/46), portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, conclu dans le cadre de la convention collective précitée.

#### Article 3

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

#### Article 4

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 octobre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2013-10-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 21 du 18 juin 2013, relatif à la revalorisation des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de



rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/32, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2014-01-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 5 du 23 novembre 2012 à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/12, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2015-10-24

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 22 du 16 avril 2015, relatif à la revalorisation des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 mars 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2016-04-08

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'accord du 4 novembre 2015 relatif au remboursement de frais de santé, 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 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 mars 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° 2015/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 7 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2016-07-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 7 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter 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.

Fait le 7 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° 2016/1, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2017-05-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 septembre 2016 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les mots : « (assurée par l'ORCIP) » contenus dans le tableau de cotisation présenté à l'article 2 sont exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 mai 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 12 juin 2017 modifiant l'article 1er de l'arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2017-06-20

Article 1

Au deuxième alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 4 mai 2017 susvisé, les mots : « (assurée par l'ORCIP) », sont remplacés par les mots : « (assurée par l'OCIRP) ».

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juin 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° 2016/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

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 du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 23 du 21 mars 2017 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 20 avril 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2018-04-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 avril 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2018-07-10

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'accord du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 4-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6323-5 IV du code du travail.

L'article 5-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail.

L'avant dernier alinéa de l'article 8-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des deuxième à cinquième alinéas de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-9 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe « Public visé » de l'article 14 est exclu de l'extension en application des dispositions des articles R. 6422-1 et suivants du code du travail et de l'article L. 335-2 du code de l'éducation.

Le dernier alinéa du paragraphe « Passage devant le jury » de l'article 14 est exclu de l'extension en application des dispositions de l'article L. 335-5 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 17-2 est exclu de l'extension en application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telle qu'interprétée par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la 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 juin 2018.

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° 2018/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2018-12-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2019-01-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif aux frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://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 du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

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 du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'accord du 12 juin 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et d'une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

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° 2018/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019**

Paru au JORF du 2019-07-26

### 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 boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 14 mars 2019 (BOCC 2019/28), 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 des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu le 7 mars 2019 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation du 5 juin 1991 (n° 1605), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 11 mars 2019 (BOCC 2019/28), 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 distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'accord 2018/3 sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 29 mai 2018 (BOCC 2018/44), 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 du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 (n° 1483), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu le 7 mars 2019 (BOCC 2019/28), 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 mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 5 mars 2019 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 7

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 8

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 boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

##### Article 2

Convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733).

##### Article 3

Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation du 5 juin 1991 (n° 1605).

##### Article 4

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536).

##### Article 5

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 (n° 1483).

##### Article 6

Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589).

Fait le 19 juillet 2019

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2019-10-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 3 du 8 février 2018 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les termes « (assuré[e] par l'Ocirp) » contenus dans les tableaux de garanties de l'article 4 de l'accord du 9 octobre 2015 tel que modifié par l'article 2 de l'avenant sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

Paru au JORF du 2019-12-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les dispositions de :

- l'avenant n° 4 du 11 décembre 2018 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

A l'article 2, dans chacune des grilles de garanties du personnel employé et du personnel cadre, les mots « (assurée par l'Ocirp) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

- l'avenant n° 1 du 11 février 2019 à l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/10 et 2019/19, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, les stipulations de l'avenant n° 2 du 25 novembre 2019 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve d'une part, du respect de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur à compter du 1er janvier 2021 pour l'audiologie, notamment en matière de plafonds de prise en charge des aides auditives et d'autre part, du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/06, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).





**Nouveautés**



## Avenant n° 2 à l'accord du 09/10/2015 prévoyance (7 novembre 2017)

Date du texte : 2017-11-07

Publié au BOCC N° : 20180002

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'habillement (FNH) (FNH )
Organisations de salariés	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (UNSA ) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (UNSA ) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (UNSA ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (UNSA ) Fédération CGT du commerce, de distribution et des services (CGT CDS) (UNSA )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant modification article 1 convention collective (10 février 2020)

Date du texte : 2020-02-10

Publié au BOCC N° : 20200019

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'habillement (FNH) (FNH )
Organisations de salariés	Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) (UNSA ) Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (UNSA ) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (UNSA ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (UNSA ) Fédération CGT du commerce, de la distribution et des services (CGT Commerce) (UNSA ) Fédération des employés et cadres (FEC FO) (UNSA )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



Sigle	Définition
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AFOSCI	Fonds d'assurance formation
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CFA	Centres de formation d'apprentis
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPN	Commission paritaire nationale
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNC	Commission paritaire nationale de conciliation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPPO	Comité paritaire de pilotage de l'observatoire
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DAS	Déclaration annuelle des salaires
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
FAF	Fonds assurance formation
FNH	Fédération nationale de l'habillement
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HQ	Hautement qualifié
HT	Hors taxes
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
INPC	Institut national de prévoyance des cadres
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MG	Minimum garanti
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
PACS	Pacte civil de solidarité
PEPSS	Professions de l'entreprise de proximité et des salariés
PME	Petites et moyennes entreprises
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TPE	Très petite entreprise

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés
UNPMF	Union nationale de la prévoyance de la mutualité française
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience



## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Congés exceptionnels	Congés de courte durée (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 24	95
	Congés de courte durée (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 24	95
	Congés de courte durée (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 24	95
	Congés de courte durée (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 24	95
	Congés de courte durée (Avenant du 13 octobre 1989 relatif aux dispositions particulières au Calvados)	Article 6	17
Démission	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 9	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 9	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 9	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 9	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 10	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 10	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 10	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 10	103
	Licenciements (Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991)	Article 16	20
	Préavis en cas de démission	Article 14	93
	Préavis en cas de démission	Article 14	93
	Préavis en cas de démission	Article 14	93
	Préavis en cas de démission	Article 14	93
Frais de santé	Annexe (Accord du 4 novembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé)		59
	Annexe (Avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé)		60
	Annexe (Avenant n° 2 du 25 novembre 2019 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé)		82
Indemnités de licenciement	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 11	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 11	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 11	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 11	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 17	93
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 17	93
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 17	93
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 17	93
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 18	93
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 18	93
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 18	93
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 18	93
	Licenciements (Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991)	Article 16	20



Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 8	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 8	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 8	103
	(Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 8	103
	Salaires et primes d'ancienneté (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 32	97
	Salaires et primes d'ancienneté (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 32	97
	Salaires et primes d'ancienneté (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 32	97
	Salaires et primes d'ancienneté (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 32	97
Salaires	Avenant n° 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires)	Article 1er	83
	Avenant n° 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1) (Avenant n° 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1))	Article 1	84
	Avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 1er	86
	Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 (Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012)	Article 1er	51
	Avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 (Avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012)	Article 1er	86
	Avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 (Avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 1er	87
	Avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 (Avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015)	Article 1er	88
	Avenant n° 23 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 (Avenant n° 23 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017)	Article 1er	89
	Avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018 (Avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018)	Article 1er	90
	Avenant « Salaires » n° 17 du 24 mars 2009 (Avenant « Salaires » n° 17 du 24 mars 2009)	Article 1	85
	Barème des salaires minima (Avenant n° 13 du 22 septembre 2000 relatif aux rémunérations minima et primes d'ancienneté)		82
Sanctions	Absences (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 26	96
	Absences (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 26	96
	Absences (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 26	96
	Absences (Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004)	Article 26	96
Visite médicale	Embauche - Contrat de travail (Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991)	Article 9	19

## Liste chronologique





Date	Texte	Page
1987-11-01	Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004	1
1987-11-25	Rectificatif et dénonciations d'accords départementaux	27
1989-10-13	Avenant du 13 octobre 1989 relatif aux dispositions particulières au Calvados	16
1991-04-25	Avenant départemental Corrèze, Annexe I Classification des emplois Avenant du 25 avril 1991	22
	Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991	17
1992-04-13	Avenant régional Haute-Normandie, Classification des emplois Avenant du 13 avril 1992	16
1993-03-23	Accord du 23 mars 1993 relatif au fonds d'assurance formation 'AFOSCI'	23
1996-04-23	Accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	25
	Accord du 23 avril 1996 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances	26
1999-04-21	Avenant n° 13 du 21 avril 1999 à l'accord du 23 avril 1996 relatif à la collecte des fonds pour la négociation et les instances paritaires	32
1999-05-04	Accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	29
1999-06-15	Accord du 15 juin 1999 relatif à l'indemnisation des délégués (Accord annulant et remplaçant l'accord du 21 janvier 1987 et l'avenant du 18 décembre 1997 à l'accord collectif du 23 avril 1996)	32
2000-03-16	Avenant n° 1 du 16 mars 2000 relatif à l'ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)	33
	Avenant n° 3 du 16 mars 2000 à l'accord du 23 avril 1996 relatif au financement de la négociation collective et des instances paritaires	34
2000-09-22	Avenant n° 13 du 22 septembre 2000 relatif aux rémunérations minima et primes d'ancienneté	82
2001-06-05	Avenant n° 2 du 5 juin 2001 relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999	34
2004-06-17	Avenant du 17 juin 2004 portant révision de la convention	35
2004-11-23	Avenant du 23 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite à partir de 60 ans	35
2004-12-06	Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	35
2005-12-14	Avenant à l'accord du 23 avril 1996 relatif au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires Avenant n° 4 du 14 décembre 2005	36
2006-01-31	Avenant n° 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires	83
2006-10-12	Accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications	37
	Avenant du 26 novembre 2007 à l'accord du 17 juin 2004 relatif à la révision de la convention collective	41
2007-11-26	Avenant n° 3 du 26 novembre 2007 à l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	40
	Avenant n° 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1)	84
2008-12-15	Avenant du 15 décembre 2008 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention	42
2009-01-28	Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale	43
2009-03-24	Avenant « Salaires » n° 17 du 24 mars 2009	85
2009-09-15	Avenant du 15 septembre 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement	47
2010-03-16	Avenant du 16 mars 2010 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention	49
2010-04-27	Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-1
2010-10-26	Arrêté du 18 octobre 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-1
2010-11-23	Accord du 23 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	50
2010-12-08	Arrêté du 1er décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010	JO-1
2011-02-02	Avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	85
2011-05-24	Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011	JO-3
2011-07-17	Arrêté du 7 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-5
2012-02-21	Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	51
2012-08-01	Arrêté du 24 juillet 2012 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-5
2012-10-01	Avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	86
2012-12-28	Arrêté du 21 décembre 2012 portant extension d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 20 novembre 2012	JO-6
	Arrêté du 26 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-6
2013-06-18	Avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	87
2013-10-11	Arrêté du 2 octobre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-6
2014-01-04	Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-7
2015-04-16	Avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	88
2015-10-09	Accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance	52
2015-10-24	Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-7
2015-11-04	Accord du 4 novembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé	56
2016-04-08	Arrêté du 29 mars 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-7
2016-07-16	Arrêté du 7 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-8
2016-09-13	Avenant n° 1 du 13 septembre 2016 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance	59
2017-03-21	Avenant n° 23 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	89
2017-05-06	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-8
2017-06-20	Arrêté du 12 juin 2017 modifiant l'article 1er de l'arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-8

Date	Texte	Page
2017-08-11	Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-8
2017-09-26	Avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé	60
	Accord du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle continue	61
2017-11-07	Avenant n° 2 à l'accord du 09/10/2015 prévoyance (7 novembre 2017)	NV-1
	Avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance	70
2018-02-08	Avenant n° 3 du 8 février 2018 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif	71
	Avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018	90
2018-04-26	Arrêté du 20 avril 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-9
	Accord du 12 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC	73
2018-06-12	Avenant n° 1 du 12 juin 2018 à l'avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018	72
2018-07-10	Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-9
2018-11-30	Accord du 30 novembre 2018 relatif à la détermination du secteur d'activité économique de référence et à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	79
2018-12-11	Avenant n° 4 du 11 décembre 2018 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif	76
2018-12-26	Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-10
2019-01-26	Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-10
2019-02-11	Avenant n° 1 du 11 février 2019 à l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance collectif	78
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	105
2019-03-07	Accord du 7 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	80
2019-04-04	Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-10
2019-04-29	Avis interprétatif du 29 avril 2019 relatif à l'article 5.1 « Obligation des entreprises » de l'accord du 9 octobre 2015 (régime de prévoyance collectif)	81
2019-07-26	Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-11
2019-10-02	Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-12
2019-11-25	Avenant n° 2 du 25 novembre 2019 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé	81
2019-12-19	Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-12
2019-12-20	Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-12
2020-02-10	Avenant modification article 1 convention collective (10 février 2020)	NV-1
2020-08-01	Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)	JO-13

## **Index alphabétique**



# A

Abondement du CPF 63  
Abondements en heures « complémentaires » 63  
Absence pour cause d'exercice du droit syndical 18  
Absences 6, 96  
Absences pour cause d'exercice du droit syndical 18  
Accident du travail 7, 96  
Accidents de travail 15, 104  
Accord du 12 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC 73  
Accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications 37  
Accord du 15 juin 1999 relatif à l'indemnisation des délégués (Accord annulant et remplaçant l'accord du 21 janvier 1987 et l'avenant du 18 décembre 1997 à l'accord collectif du 23 avril 1996) 32  
Accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 25  
Accord du 23 avril 1996 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances 26  
Accord du 23 mars 1993 relatif au fonds d'assurance formation 'AFOSC' 23  
Accord du 23 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 50  
Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité NV-1  
Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale 43  
Accord du 30 novembre 2018 relatif à la détermination du secteur d'activité économique de référence et à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 79  
Accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 29  
Accord du 4 novembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé 56  
Accord du 7 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 80  
Accord du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle continue 61  
Accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance 52  
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité 105  
Action sociale 55  
Action sociale (Modification de l'article 8. - Action sociale) 70  
Actions de formations éligibles au CPF 62  
Adhésion au F A F ' A F O S C I ' 23  
Adhésion au F.A.F. ' A.F.O.S.C.I. ' . 23  
Adhésion du salarié 57  
Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 35  
Administration et fonctionnement 112  
Affectation des fonds versés par les entreprises 24  
Ajout d'un article 5 72  
Allocation de fin de carrière 3, 93  
Aménagement et réduction du temps de travail 29, 40  
Ancienneté 7, 97  
Annexe 31, 59, 60, 82  
Annexe I Champ d'application 109  
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité 110  
ANNEXE. 31  
Annexes 109  
Apprentissage 8, 98  
Apprentissage et formation professionnelle 8, 98  
Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale 45  
ARTT (heures supplémentaires et complémentaires) 33, 34  
Auteurs de la saisine et modalités de la saisine 74  
Autres ressources 24  
Avantages acquis. - Avenants régionaux ou départementaux 1, 91  
Avenant à l'accord du 23 avril 1996 relatif au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires 36  
Avenant à l'accord du 23 avril 1996 relatif au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires Avenant n° 4 du 14 décembre 2005 36  
Avenant départemental Corrèze 17-22  
Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991 17  
Avenant départemental Corrèze, Annexe I Classification des emplois 22  
Avenant départemental Corrèze, Annexe I Classification des emplois Avenant du 25 avril 1991 22  
Avenant du 13 octobre 1989 relatif aux dispositions particulières au Calvados 16  
Avenant du 15 décembre 2008 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention 42  
Avenant du 15 septembre 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement 47  
Avenant du 16 mars 2010 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention 49  
Avenant du 17 juin 2004 portant révision de la convention 35  
Avenant du 23 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite à partir de 60 ans 35  
Avenant du 26 novembre 2007 à l'accord du 17 juin 2004 relatif à la révision de la convention collective 41  
Avenant modification article 1 convention collective (10 février 2020) NV-1  
Avenant n° 1 du 11 février 2019 à l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance collectif 78  
Avenant n° 1 du 12 juin 2018 à l'avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018 72  
Avenant n° 1 du 13 septembre 2016 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance 59  
Avenant n° 1 du 16 mars 2000 relatif à l'ARTT (heures supplémentaires et complémentaires) 33  
Avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé 60  
Avenant n° 13 du 21 avril 1999 à l'accord du 23 avril 1996 relatif à la collecte des fonds pour la négociation et les instances paritaires 32  
Avenant n° 13 du 22 septembre 2000 relatif aux rémunérations minima et primes d'ancienneté 82  
Avenant n° 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires 83  
Avenant n° 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1) 84  
Avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 85  
Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 51  
Avenant n° 2 à l'accord du 09/10/2015 prévoyance (7 novembre 2017) NV-1  
Avenant n° 2 du 25 novembre 2019 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé 81  
Avenant n° 2 du 5 juin 2001 relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999 34  
Avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif à la prévoyance 70

Avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'annee 2012 86  
Avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'annee 2013 87  
Avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'annee 2015 88  
Avenant n° 23 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minima pour l'annee 2017 89  
Avenant n° 24 du 8 fevrier 2018 relatif aux salaires minima 2018 90  
Avenant n° 3 du 16 mars 2000 a l'accord du 23 avril 1996 relatif au financement de la negociation collective et des instances paritaires 34  
Avenant n° 3 du 26 novembre 2007 a l'accord du 4 mai 1999 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 40  
Avenant n° 3 du 8 fevrier 2018 a l'accord du 9 octobre 2015 relatif au regime de prevoyance collectif 71  
Avenant n° 4 du 11 decembre 2018 a l'accord du 9 octobre 2015 relatif au regime de prevoyance collectif 76  
Avenant regional Haute-Normandie, Classification des emplois 16  
Avenant regional Haute-Normandie, Classification des emplois Avenant du 13 avril 1992 16  
Avenant relatif a l'accord ARTT du 4 mai 1999 34, 35  
Avenant « Salaires » n° 17 du 24 mars 2009 85  
Avenants regionaux ou departementaux (Avantages acquis. - Avenants regionaux ou departementaux) 1, 91  
Avis interpretatif du 29 avril 2019 relatif a l'article 5.1 « Obligation des entreprises » de l'accord du 9 octobre 2015 (regime de prevoyance collectif) 81

## B

Bareme des salaires minima 82  
Beneficiaires 52  
Bilan annuel de l'OPCA sur la gestion des contrats de professionnalisation 65  
Bilan de competences 67

## C

Caractere obligatoire de l'adhesion 57  
Champ d'application 12, 16, 29, 33, 34, 47, 49, 51, 52, 56, 77, 78, 80, 81, 101  
Champ d'intervention 23  
Changement d'organisme assureur 56  
Chapitre Ier  
- Dispositions generales 1, 90  
- Fonds d'assurance formation ' A F O S C I ' 23  
Chapitre Ier Mesures visant a garantir l'egalite dans l'acces a l'emploi, la formation et a l'evolution professionnelle 43  
Chapitre II  
- Personnel d'encadrement 11, 101  
Chapitre II Mesures visant a garantir l'egalite salariale 44  
Chapitre III  
- Dispositions finales communes 15, 105  
Chapitre III Articulation entre l'activite professionnelle et la vie familiale 45  
Chapitre IV Negociation et information dans l'entreprise 46  
Chapitre V Duree et entree en vigueur 46  
Chapitre VI Depot et demande d'extension 47  
Chirurgie obstetrique (OPTAM CO) (Option pratique tarifaire maitrisee (OPTAM) et option pratique tarifaire maitrisee - chirurgie obstetrique (OPTAM CO)) 60  
Choix du secteur de rattachement 79, 80  
Classification - Salaire conventionnel 19  
Classification des emplois 16, 22, 37  
Classification des emplois du personnel d'encadrement 39  
Classifications 37, 39, 40  
Classifications Article 1er 37  
Classifications Article 2 37  
Clause de denonciation ou de revision 31, 35  
Collecte des fonds pour la negociation et les instances paritaires 32  
Comite d'entreprise 2, 91  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 112  
Comites d'entreprise 18  
Commission paritaire d'application et de conciliation 21  
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), section paritaire professionnelle (SPP) et observatoire prospectif des  
metiers et des qualifications (OPMQ) 69  
Commission paritaires d'application 11, 101  
Composition 25, 73  
Composition, missions et fonctionnement de la CPPNI 73  
Compte personnel de formation (CPF) 61  
Conditions de travail 19  
Conge parental d'education 7, 97  
Conges 20  
Conges d'anciennete (Duree des conges payes - Conges d'anciennete) 5, 94, 95  
Conges de courte duree 6, 17, 95  
Conges payes 20  
Conges speciaux de courte duree 20  
Conseil en evolution professionnelle (CEP) 69  
Contingent annuel des heures supplementaires 30, 40  
Contrat d'apprentissage 65  
Contrat de travail 18  
Contrat de travail-Periode d'essai 12, 101  
Contrats a duree determinee 20  
Contrats a duree indeterminee - Embauchage 2, 92  
Contrats de professionnalisation 63  
Contribution des employeurs de moins de 11 salaries 61  
Contribution des entreprises d'au moins 11 salaries 61  
Contributions des entreprises 24  
Contributions laissees a la libre disposition des entreprises 24  
Convention collective nationale du commerce de detail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, revise par avenant du 17 juin 2004 1, 90  
Convention collective nationale du commerce de detail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, revisee par avenant du 17 juin 2004 1,

Cotisations 54  
 Creation d'une C.P.N.E.F.P. 25  
 Creation d'une commission paritaire nationale de conciliation 75  
 Creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 25  
 Creation d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 73  
 Creation d'une CPNEFP 25

## D

Date d'effet et duree 59, 70, 79  
 Date d'effet. - Duree 56  
 Definition 64, 66  
 Definition des aides 30  
 Definition des beneficiaires 57  
 Definition des moyens de financement 27  
 Delegates du personnel 2, 18, 91  
 Deliberation de la commission 75  
 Denonciation du 10 octobre 1998 28  
 Denonciation du 10 octobre 1998. 28  
 Denonciation du 8 octobre 1998 28  
 Denonciation du 8 octobre 1998. 28  
 Depart au cours de la periode de reference 30  
 Depart et mise en retraite 13, 103  
 Deplacements professionnels 13, 102  
 Depot et demande d'extension 47, 49, 50, 59, 60, 71, 73, 76, 79, 82  
 Depot et extension 72, 78  
 Depot. - Demande d'extension 56  
 Dispositions particulieres au Calvados 17  
 Dispositif 100 % sante 82  
 Dispositions complementaires 27  
 Dispositions diverses 117  
 Dispositions finales 22  
 Dispositions finales communes 15, 105  
 Dispositions generales 1, 80, 81, 90  
 Dispositions particulieres au Calvados 16, 17  
 Dispositions particulieres au Calvados 17  
 Dispositions specifiques a la mission d'interpretation 74  
 Dispositons particulieres au Calvados 17  
 Droit syndical 2, 18, 91  
 Droits et devoirs du salarie (Obligations de l'employeur en matiere de formation professionnelle. - Droits et devoirs du salarie) 61  
 Duree 66  
 Duree (Date d'effet. - Duree) 52  
 Duree - Entree en vigueur 49  
 Duree de la formation 65  
 Duree de la formation a l'exterieur 64  
 Duree des conges payes 5, 95  
 Duree des conges payes - Conges d'anciennete 5, 95  
 Duree du contrat de professionnalisation 64  
 Duree du travail 17  
 Duree et date d'effet 60, 82  
 Duree et date d'entree en vigueur 72, 78  
 Duree et entree en vigueur 46, 76  
 Duree. - Entree en vigueur 40, 41, 43, 49-51

## E

Effet et duree 59  
 Egalite de remuneration 8, 97  
 Egalite professionnelle et salariale 43  
 Embauchage (Contrats a duree indeterminee - Embauchage) 2, 91, 92  
 Embauche - Contrat de travail 18  
 Entree en vigueur 15, 31, 35, 105  
 Entree en vigueur (Duree - Entree en vigueur) 49  
 Entree en vigueur (Duree. - Entree en vigueur) 48-50  
 Entree en vigueur, duree et denonciation de l'accord 26  
 Entreprises de moins de 50 salaries 72, 78  
 Entretiens professionnels 66  
 Extension 15, 31, 34, 35, 105

## F

Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilites familiales 46  
 Financement 58  
 Financement de la formation 61  
 Financement de la negociation collective et des instances paritaires 34  
 Financement du CPF 63  
 Fonctionnement 26, 74  
 Fonds d'assurance formation 'AFOSCI' 23  
 Fonds d'assurance formation ' A F O S C I ' 23  
 Forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation et des periodes de professionnalisation (disposition commune) 65  
 Formation professionnelle 44  
 Formation professionnelle continue 61  
 Formation professionnelle Creation d'un fonds commun professionnel 8, 98

Formation tout au long de la vie 68

Formations éligibles 64

## G

Garanties 53

Garanties présentant un haut degré de solidarité 58

Gestion et fonctionnement 27

## H

Heures pour recherche d'emploi 3, 13, 93, 103

Heures supplémentaires 19

## I

I. - Classification des emplois 37

I. - Objet et durée 1, 90

I. - Règles de constitution 110

II - Révision 1, 91

II. - Administration et fonctionnement 112

II. - Classification des emplois du personnel d'encadrement. 39

III - Droit syndical 2, 91

III. - Organisation financière 116

Indemnisation des délégués 32

Indemnités 26

Indemnité de congés payés 17

Indemnité de licenciement 13, 103

Indemnités de congés payés 5, 95

Information annuelle dans les entreprises comportant des institutions représentatives du personnel 46

IV - Délégués du personnel 2, 91

IV. - Dispositions diverses 117

IX - Licenciement 3, 93

## J

Jours fériés 6, 96

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés 80, 81

## L

Le principe « à travail égal, salaire égal » 44

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles 35

Licenciement 3, 93

Licenciement économique - Priorité de reembauchage 3, 93

Licenciements 19

Lissage de la rémunération en cas de modulation 35

Liste des avenants et accords régionaux concernés par la dénonciation de la convention collective de l'habillement pour les syndicats des détaillants textiles de la Corrèze 29

## M

Maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Evin 58

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail 57

Maladie 6, 14, 17, 20, 96, 104

Maternité et adoption 7, 17, 97

Mesures relatives aux absences liées à la vie familiale 45

Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation et à l'évolution professionnelle 43

Mesures visant à garantir l'égalité salariale 44

Mise à la retraite à partir de 60 ans 35

Mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail 29

Mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC 73

Mise en place de moyens supplémentaires en faveur des négociateurs salariés des entreprises de la branche participant aux réunions 76

Mise en œuvre 62, 65

Missions 25, 74

Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès de l'organisme recommandé 58

Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés 54

Modalités de paiement des heures supplémentaires 33

Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires 33

Modalités de répartition de la contribution au FPSPP 51

Modification de l'article 12 du chapitre II « Personnel d'encadrement » 49

Modification de l'article 23, chapitre Ier, de l'accord du 17 juin 2004 41

Modification de l'article 27 du chapitre Ier de l'accord du 17 juin 2004 42

Modification de l'article 28 du chapitre Ier de l'accord du 17 juin 2004 42

Modification de l'article 4 « Garanties » 59, 77

Modification de l'article 4 « Garanties » de l'accord du 9 octobre 2015 71

Modification de l'article 8. - Action sociale 70

Mutation définitive 13, 102

Mutation temporaire de service et d'emplois 12, 102

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage 57

## N

Négociation et information dans l'entreprise 46

Notification et dépôt 51



## O

Objectif 65  
Objet 11, 16, 23, 56, 78, 101  
Objet et duree 1, 17, 90  
Obligation annuelle de negocier 46  
Obligation de discretion-Tenue vestimentaire 11, 100  
Obligation des entreprises de la branche 54, 58  
Obligations de l'employeur en matiere de formation professionnelle. - Droits et devoirs du salarie 68  
Observatoire paritaire de la negociation collective 75  
OPCO 79  
OPCO des entreprises de proximite 80, 105  
Option pratique tarifaire maitrisee (OPTAM) et option pratique tarifaire maitrisee - chirurgie obstetrique (OPTAM CO) 60  
Options de mise en oeuvre de l'amenagement et de la reduction du temps de travail 29  
Organisation financiere 116  
Organisme assureur 53  
Organisme assureur recommande 59  
Organisme paritaire collecteur agree (OPCA) designe 61  
Ouverture du CPF et modalites d'acquisition 62

## P

Passage a temps complet et developpement du temps partiel choisi 45  
Passeport d'orientation, de formation et de competences 67  
Periode d'essai 2, 92  
Periode d'essai et indemnite de licenciement 47  
Periode de professionnalisation 65  
Personnel d'encadrement 11, 101  
Personnel ouvrier 8, 98  
Plan de formation de l'entreprise 68  
Politique de la branche en matiere d'apprentissage 66  
Portabilite 55  
Portee de l'accord et dispositions diverses 40, 69  
Preambule 29, 36, 37, 47, 49, 50, 52, 56, 70, 71, 73, 77-81  
Preavis 3, 92  
Preavis en cas de demission 3, 93  
Preavis en cas de licenciement 3, 93  
Presidence 74  
Prestations 58  
Prevoyance 52, 59, 70  
Prime d'anciennete 13, 103  
Primes d'anciennete 19  
Priorite de reembauchage (Licenciement economique - Priorite de reembauchage) 3, 93  
Prise en charge de la participation aux reunions 33  
Prise en charge des frais consecutifs au fonctionnement de la negociation collective et des instances 26  
Procedure et indemnite de licenciement pour motif personnel 3, 93  
Promotion et evolution professionnelle 44  
Promotion-Perfectionnement 12, 102  
Protection des negociateurs salaries membres d'une ou plusieurs commissions paritaires 76  
Public 64, 65  
Public vise 66  
Publicite 41-43

## R

Recrutement 43  
Rectificatif et denonciations d'accords departementaux 27  
Reembauchage 5, 94  
Regime de prevoyance 81  
Regime de prevoyance collectif 71, 76, 78  
Regime de remboursement de frais de sante 60  
Regime de remboursement frais de sante 81  
Regles de constitution 110  
Remboursement des frais de sante 56  
Remplacement du paiement des heures supplementaires par un repos compensateur conventionnel 33  
Remuneration 30, 64  
Remunerations minima et primes d'anciennete 82  
Repartition de la contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 50  
Repos non pris sur la periode de reference 30  
Reprise des encours 55  
Ressources du F A F 24  
Ressources du F.A.F. 24  
Retraite 3, 93  
Retraite complementaire 11, 100  
Revision 1, 91  
Revision annuelle 26  
Revision de la convention 35, 42, 49  
Revision de la convention collective 41  
Revision des indemnites de licenciement 48  
Revision des periodes d'essai 47  
Role du maitre d'apprentissage 66  
Rupture du contrat de travail-Preavis 13, 103

## S

Salaires conventionnel 19  
Salaires 83, 85  
Salaires (annexe II) 84  
Salaires Annexe II, employes, cadres 82  
Salaires des jeunes 19  
Salaires et primes d'anciennete 7, 97  
Salaires minima 2018 90  
Salaires minima 2018 (ajout article 5 a l'avenant n° 24 du 8 fevrier 2018) 72  
Salaires minima pour l'annee 2011 85  
Salaires minima pour l'annee 2012 51, 86  
Salaires minima pour l'annee 2013 87  
Salaires minima pour l'annee 2015 88  
Salaires minima pour l'annee 2017 89  
Secretariat 73  
Service national 5, 94  
Seuils des contributions 24  
Solde des contributions non utilisees 24  
Stipulations specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 69, 70, 76, 79, 82, 90  
Suivi de l'accord 31  
Suivi du regime complementaire frais de sante 59  
Suivi du regime de prevoyance 55  
Suspension du contrat de travail 57

## T

Tableau des garanties 58  
Tarification des droits de suite conformement au decret n° 2017-372 du 21 mars 2017 60  
Temps partiel 30  
Tenue de travail 21  
Texte de base 1, 90, 105  
Traitement des ecarts de remuneration injustifies 44  
Travailleurs a domicile 9, 98  
Travailleurs a temps partiel 9, 99  
Tutorat des salaries en contrat de professionnalisation 65

## U

Utilisation des ressources 24

## V

V. - Comite d'entreprise 2, 91  
Validation des acquis de l'experience (VAE) 67  
VI - Contrats a duree indeterminee - Embauchage 2, 92  
VII - Periode d'essai 2, 92  
VIII - Preavis 3, 92  
Volet defensif 31  
Volet offensif 31  
Volume du contingent des heures supplementaires 33

## X

X. - Retraite 3, 93  
XI - Service national 5, 94  
XII - Reembauchage 5, 94  
XIII - Duree des conges payes 5, 95  
XIV - Indemnites de conges payes 5, 95  
XIX - Accident du travail 7, 96  
XV - Conges de courte duree 6, 95  
XVI - Jours feries 6, 96  
XVII - Absences 6, 96  
XVIII - Maladie 6, 96  
XX - Maternite et adoption 7, 97  
XXI - Anciennete 7, 97  
XXII - Salaires et primes d'anciennete 7, 97  
XXIII - Apprentissage et formation professionnelle 8, 98  
XXIV - Personnel ouvrier 8, 98  
XXV - Travailleurs a domicile 9, 98  
XXVI - Travailleurs a temps partiel 9, 99  
XXVII - Commission paritaires d'application 11, 101

