

# Convention collective

**MACHINES A COUDRE (Commerce des)**



**N° de brochure : 3147**

**N° IDCC : 735**

**Date de dernière mise à jour : 2020-02-27**



## **Sommaire**



|   |         |
|---|---------|
| .....   | 1       |
| <b>Objet et durée</b> .....   | 1       |
| <b>Avantages acquis</b> .....   | 1       |
| <b>Droit syndical</b> .....   | 1       |
| <b>Délégués du personnel</b> .....  | 2       |
| <b>Procédures des élections</b> .....   | 3       |
| <b>Appointements mensuels garantis (39 heures par semaine)</b> .....  | 4       |
| <b>Apprentissage</b> .....  | 5       |
| <b>Formation professionnelle continue</b> .....   | 5       |
| <b>Embauchage, contrat de travail, période d'essai</b> .....  | 5       |
| <b>Conditions de travail</b> .....  | 5       |
| <b>Prime d'ancienneté</b> .....   | 6       |
| <b>Durée du travail</b> .....   | 6       |
| <b>Heures supplémentaires</b> .....   | 6       |
| <b>Délai-congé</b> .....  | 7       |
| <b>Indemnités de licenciement</b> .....   | 7       |
| <b>Congés payés</b> .....   | 7       |
| <b>Congés spéciaux de courte durée</b> .....  | 8       |
| <b>Obligations militaires</b> .....   | 8       |
| <b>Maladie</b> .....  | 8       |
| <b>Accidents du travail</b> .....   | 8       |
| <b>Maternité</b> .....  | 8       |
| <b>Cumuls</b> .....   | 9       |
| <b>Dossiers du personnel</b> .....  | 9       |
| <b>Réembauchage</b> .....   | 9       |
| <b>Comité d'entreprise</b> .....  | 9       |
| <b>Départ en retraite</b> .....   | 9       |
| <b>Commission paritaire de conciliation</b> .....   | 10      |
| <b>Dispositions finales</b> .....   | 10      |
| <b>Textes Attachés</b> .....  | 10      |
| Avenant VRP Convention collective nationale du 1 juillet 1973 .....   | 10      |
| Prime d'ancienneté .....  | 10      |
| Jours fériés .....  | 10      |
| Déplacements .....  | 10      |
| Rémunération des heures de délégation .....   | 11      |
| Maladie ou accident .....   | 11      |
| Maternité .....   | 11      |
| Repos hebdomadaire .....  | 11      |
| Délai-congé .....   | 11      |
| Indemnité de licenciement .....   | 11      |
| Mise à la retraite .....  | 11      |
| Départ volontaire en retraite .....   | 12      |
| Régimes de retraite .....   | 12      |
| Clause de non-concurrence .....   | 12      |
| Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973 .....  | 12      |
| Application .....   | 12      |
| Contrat de travail .....  | 12      |
| Période d'essai, engagement, promotion .....  | 12      |
| Mutations .....   | 12      |
| Changement de résidence .....   | 12      |
| Appointements minima garantis, prime d'ancienneté .....   | 13      |
| Durée du travail .....  | 13      |
| Déplacements .....  | 13      |
| Déplacements de longue durée .....  | 13      |
| Dossier des cadres .....  | 13      |
| Congés payés .....  | 14      |
| Maladie .....   | 14      |
| Accident du travail .....   | 14      |
| Délai-congé .....   | 14      |
| Congédiement .....  | 14      |
| Indemnité de licenciement .....   | 14      |
| Départ en retraite .....  | 14      |
| Départ volontaire en retraite .....   | 15      |
| Clause de non-concurrence .....   | 15      |
| Annexe I Nomenclature des emplois Convention collective nationale du 1 juillet 1973 .....   | 15      |
| Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerce des machines à coudre ..... | 17      |
| Accord du 25 octobre 2018 relatif à la fusion avec la convention collective du commerce des machines à coudre .....   | 17      |
| Préambule .....   | 17      |
| <b>Textes Salaires</b> .....  | 18      |
| Avenant n° 35 du 20 février 1999 relatif aux salaires .....   | 18      |
| ANNEXE II Salaires et valeur du point à compter du 1er avril 1999 .....   | 18      |
| <b>Textes parus au JORF</b> .....   | JO-1    |
| <b>Liste des sigles</b> .....   | SIG-1   |
| <b>Liste thématique</b> .....   | THEM-1  |
| <b>Liste chronologique</b> .....  | CHRO-1  |
| <b>Index alphabétique</b> .....   | ALPHA-1 |



**Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.**

| <b>Signataires</b>        |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | La chambre syndicale des importateurs de machines à coudre et matériel annexe ; La chambre syndicale nationale des négociants en machines à coudre.   |
| Organisations de salariés | La fédération CGT des personnels du commerce de la distribution et des services ;<br>La fédération syndicale nationale de la représentation CGC ;<br>La fédération des employés et cadres CGT-FO ;<br>La fédération française des syndicats VRP CFDT ;<br>La fédération nationale des cadres du commerce CGC ;<br>La fédération nationale FO des syndicats de VRP. ;<br>La fédération nationale des syndicats confédérés des VRP CGT. |
| Organisations adhérentes  | Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex, le 6 décembre 2004, BOCC 2005-12.  |

**Objet et durée**

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

La présente convention règle sur le plan national, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises qui exercent l'activité principale du commerce des machines à coudre classées sous les numéros 524 L (commerce de détail) et 516 E (commerce de gros) de la nouvelle nomenclature d'activités française.

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à dater de la signature. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

Elle prendra effet à compter du 1er juillet 1973.

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

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions de l'article 24 qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

**Avantages acquis**

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement, ou par les usages prud'homaux locaux et régionaux.

**Droit syndical**

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

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

En vertu de cette déclaration, les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront, chacune en ce qui concerne ses adhérents, toutes mesures utiles, d'une part, auprès des directions compétentes et, d'autre part, auprès des salariés pour en assurer le respect intégral.

Les chefs d'entreprise respecteront les dispositions de la loi du 27 décembre 1968 et de ses décrets d'application sur l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Des autorisations d'absence rémunérée ou non seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire du commerce ou dans toute autre commission liée à la présente convention et ses avenants, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

En application de l'article L. 451-1 du code du travail dans les entreprises de plus de 10 salariés :

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à rémunération par les employeurs, dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, à hauteur de 0,08 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, il sera réintégré dans l'entreprise à son poste de travail ou poste équivalent. La demande doit être présentée un mois avant l'expiration du mandat de l'intéressé. Il bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'entreprise, notamment ceux de l'ancienneté.

Si la réintégration ne peut s'effectuer dans un délai de 3 mois suivant la date de disponibilité, le salarié bénéficiera des indemnités de licenciement prévues à l'article 45.

#### Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

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

#### Délégués du personnel

#### Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants. Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 174 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants ;
- de 250 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- au-dessus : 1 délégué titulaire et 1 suppléant supplémentaires par tranche ou fraction de 500 salariés.

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

Dans des établissements où il n'existe pas de délégués, le ou les salariés ont la faculté, sur leur demande, de se faire assister par un représentant de leur syndicat au même titre et dans les mêmes conditions que par un délégué du personnel.

#### Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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

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

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

#### Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Sont électeurs les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant 3 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise à la date du scrutin et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

#### Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Conformément à la législation en vigueur, sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés, au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis au moins 12 mois.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 9 et 10, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins d'un quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

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

#### Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les délégués sont élus pour une durée de 2 ans. Ils sont rééligibles.

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

#### Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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

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

#### Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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



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

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application, dans l'établissement, des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection est chargée de faire appliquer.

Lorsque le salarié use de son droit de se faire assister d'un délégué du personnel, ce dernier peut prendre connaissance du dossier faisant l'objet de la sanction envisagée.

#### Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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

#### Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou par son représentant au moins une fois par mois aux heures fixées par lui.

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

Lorsque la réception concerne les attributions d'un seul délégué, le délégué titulaire est reçu avec son délégué suppléant.

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

Les réceptions de délégués ont lieu pendant les heures normales de travail.

#### Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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

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

Le texte de la note des délégués ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise peuvent être affichés par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 424-5 du code du travail.

#### Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Un exemplaire de la présente convention collective devra être remis à chaque délégué du personnel.

La compétence du délégué s'étend, en principe, au collègue qui l'a élu, sauf pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Un délégué pourra de plus pour des questions particulières faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

#### Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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

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

### Procédures des élections

#### Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51, \*étendu avec exclusions par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000\*.

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

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

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

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

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

Les réclamations au sujet de ces listes doivent être formulées par les intéressés au plus tard dans les 3 jours ouvrables qui suivent leur publication.

Les listes de candidats sont présentées et affichées au plus tard le jour précédant le scrutin.

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

1. Avis de scrutin ;
2. Liste électorale par collègue ;
3. Textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
4. Liste des candidats ;
5. Procès-verbaux des opérations électorales ;
6. Protocole d'accord.

Pour les entreprises comptant du personnel qui ne peut se présenter sur le lieu du scrutin, un protocole d'accord sera établi. Il précisera les modalités de transmission des éléments concernant les élections. Pour ce personnel, les opérations de vote par correspondance seront également définies par ce protocole.

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 20 juillet 2000.

#### Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51, \*étendu avec exclusions par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000\*.

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé, pour chaque collège, de deux électeurs : le plus âgé et le plus jeune présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

*Lorsque l'importance de l'entreprise le justifie, le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un salarié de l'entreprise mandaté par l'employeur. (1)*

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

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

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 20 juillet 2000.

#### Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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

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

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

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 21 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi du 28 octobre 1982.

#### Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Deux votes distincts ont lieu :

- l'un pour les délégués titulaires ;
- l'autre pour les délégués suppléants.

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

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, les bulletins blancs ou nuls ne comptant pas, il est procédé dans un délai de 15 jours, si l'organisation matérielle le permet, et au plus tard dans le mois qui suit le premier tour, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

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

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

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

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

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier. Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

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

Les contestations relatives au droit électoral et à la régularité des opérations électorales sont de :

- 3 jours au sujet des listes ;
- 15 jours au sujet du déroulement et des résultats.

Ensuite, s'il y a lieu, elles relèvent de la compétence du juge du tribunal d'instance qui statue d'urgence. La décision du juge peut être déférée à la Cour de cassation.

Le pourvoi est introduit devant le tribunal d'instance par voie de simple déclaration au greffe.

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

Un exemplaire en est remis à chaque délégué élu ; un autre sera affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé ; un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail compétent ; un autre reste entre les mains de l'employeur.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : Le dernier alinéa de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 423-4 du code du travail.

#### Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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

Les délégués bénéficient de la protection instituée par la loi du 16 avril 1946 modifiée.

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

### **Appointements mensuels garantis (39 heures par semaine)**

#### Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

a) Le personnel visé à la présente convention est réparti dans la classification des emplois figurant à l'annexe I ;

b) Les appointements mensuels garantis de ce personnel font l'objet de l'annexe II.

#### Article 25

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les jours fériés légaux ci-après sont chômés :

- jour de l'an (1er janvier) ;
- lundi de Pâques ;
- fête du Travail (1er mai) ;

- Victoire (8 mai) ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- fête nationale (14 juillet) ;
- Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1er novembre) ;
- anniversaire de l'armistice (11 novembre) ;
- Noël (25 décembre).

Ceux-ci, en aucun cas, ne pourront faire l'objet d'une réduction du salaire mensuel.

### **Apprentissage**

#### Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 1 du 27-1-1974 étendu par arrêté du 1-7-1974 JONC 12-7-1974 MAvenant 1999-07-06 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux textes en vigueur.

### **Formation professionnelle continue**

#### Article 27

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les parties contractantes soulignent l'intérêt de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, et en particulier de son avenant du 30 avril 1971 précisant les dispositions complémentaires concernant les cadres, et conviennent d'en appliquer les dispositions dans les meilleures conditions (loi du 16 juillet 1971 et ses décrets d'application).

### **Embauchage, contrat de travail, période d'essai**

#### Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 30 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 241-48 du code du travail aux termes duquel le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale bénéficie obligatoirement de l'examen médical avant son embauchage.

#### Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 33

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Conditions de travail**

#### Article 34

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

La direction pourra, en cas de nécessité, affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel.

Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice de son salaire pendant la période de remplacement qui, en règle générale, n'excédera pas 3 mois.

#### Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les changements temporaires d'emploi ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service. Si l'affectation provisoire comporte un salaire supérieur à celui de l'emploi normal, et dans la mesure où le remplacement dépasse une période continue d'un mois, le remplaçant recevra au-delà de cette période et au titre de cette affectation une indemnité s'ajoutant à son salaire et calculée en fonction de la nature du travail qui lui est confié.

Les remplacements nécessités pour cause de congés annuels n'ouvrent pas droit à cette indemnité et leur durée n'entre pas en ligne de compte pour la franchise d'un mois.

#### Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les salariés appelés à travailler hors de l'entreprise recevront des indemnités couvrant les frais occasionnés par le déplacement (voyage, hôtel, restaurant). Ces indemnités pourront être déterminées paritairement au niveau de l'entreprise.

##### Déplacements de courte durée

Si le déplacement est de courte durée, l'employeur sera tenu de payer les frais occasionnés par le retour du salarié afin que celui-ci bénéficie de 2 jours de repos consécutifs hebdomadaires à son domicile habituel.

##### Déplacements de longue durée

Si le déplacement en France métropolitaine est d'une durée égale ou supérieure à un mois, il est accordé au salarié un congé de détente de 2 jours ouvrables tous les mois pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.

Pour les déplacements égaux ou inférieurs à 300 kilomètres, le salarié bénéficiera d'une indemnité pour rentrer chez lui chaque fin de semaine. Les frais occasionnés par ces déplacements seront remboursés par l'employeur sur la base de trajets en chemin de fer en première classe ou sur l'indemnité kilométrique en application dans l'entreprise.

Le congé de détente doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié. Pendant ce congé, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent à être imposées ; ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais sera accordé à la fin de celle-ci. Les frais de voyage afférents à ce congé sont supportés par l'employeur.

Les salariés ayant droit à un congé de détente peuvent faire bénéficier leur conjoint en leur lieu et place de leur droit au remboursement des frais de voyage prévu ci-dessus, afin de permettre de le rejoindre au lieu de déplacement.

Un voyage est payé dans tous les cas d'élections prévus par la Constitution et prud'homales.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité forfaitaire de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage sont à la charge de l'employeur. Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant une hospitalisation sont examinés individuellement.

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

Pour les déplacements à l'étranger ou dans les pays de la Communauté, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur et font l'objet d'un accord écrit.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et des régimes complémentaires auxquelles l'intéressé peut prétendre, au titre des cas prévus, viennent en déduction des versements faits par l'employeur au titre de ces paragraphes.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur ; le paragraphe ci-dessus est applicable en ce cas.

De même, en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, venu accompagner ou rejoindre le salarié sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont également pris en charge sous déduction de tous les remboursements effectués par les contrats d'assurance souscrits tant par le salarié que par l'employeur.

##### Mutation du personnel itinérant

Le salarié itinérant qui, sur avis médical, ne sera plus physiquement apte à tenir son emploi pourra demander sa mutation à un poste sédentaire. Les conditions de mutation seront discutées par les deux parties.

En tout état de cause, il conservera l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

#### Prime d'ancienneté

##### Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### Article 38

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Durée du travail

##### Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

La durée du travail sera conforme à la législation en vigueur.

#### Heures supplémentaires

##### Article 40

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 \*étendu avec exclusions par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000\*.

*Les heures supplémentaires, autorisées par l'inspection du travail, définies par application de la législation relative à la durée du travail, sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :*

- 25 % de majoration pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit (de 22 heures à 6 heures).

Le temps consacré au déplacement de nuit ne sera pas considéré comme temps de travail.

Sauf en cas d'extrême urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu 48 heures à l'avance.

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour l'établissement des salaires minima. (1)

NOTA : (1) Article totalement exclu de l'extension par arrêté du 20 juillet 2000.

#### **Délai-congé**

##### **Article 41 (1)**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 1 du 27-1-1974 étendu par arrêté du 1-7-1974 JONC 12-7-1974 MAvenant 1999-07-06 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les dispositions de l'article 41 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 et du décret n° 73-808 du 10 août 1973.

##### **Article 42**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### **Article 43**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité ou toute modification de structure entraînant une réduction d'effectif, la direction consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les mesures qu'elle compte prendre, conformément à l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969.

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

Le salarié congédié par suite de suppression d'emploi conservera, pendant un an, la priorité de réembauchage au même coefficient d'emploi, avec les avantages acquis au titre de l'ancienneté.

##### **Article 44**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les absences dues à un cas fortuit ou de force majeure, pour maladie et accident, n'entraîneront pas la rupture du contrat de travail, à condition que l'employeur soit informé dans les plus brefs délais.

#### **Indemnités de licenciement**

##### **Article 45 (1)**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 1 du 27-1-1974 étendu par arrêté du 1-7-1974 JONC 12-7-1974 MAvenant 1999-07-06 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les dispositions de l'article 45 sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 et du décret n° 73-808 du 10 août 1973.

#### **Congés payés**

##### **Article 46**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51, \*étendu avec exclusions par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000\*.

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

- a) La durée des congés est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de présence au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) ;
- b) Les congés ci-dessus sont augmentés d'un jour ouvrable pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté, de 2 jours ouvrables pour ceux ayant 20 ans d'ancienneté et de 3 jours ouvrables pour ceux ayant 30 ans d'ancienneté ;
- c) Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ont droit à un congé supplémentaire calculé à raison d'un jour par 2 mois de présence dans l'entreprise ;
- d) Le salarié travaillant dans les sous-sols non aménagés réglementairement bénéficiera d'un jour ouvrable supplémentaire de congé payé par fraction de 2 mois passés dans lesdits sous-sols ; (1)
- e) Les congés supplémentaires visés aux alinéas b et d (1) ci-dessus peuvent, au gré de l'employeur, être donnés à une époque différente de la période normale des congés annuels fixés à la présente convention ;
- f) La période normale des congés annuels est fixée en principe du 1er mai au 31 octobre ;
- g) Les congés annuels accordés en tout ou partie en dehors de la période normale seront obligatoirement prolongés de :
  - 1 jour pour moins de 6 jours ;
  - 2 jours au-dessus.
- h) Le salarié dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire ou technique bénéficiera de ses congés pendant la période des vacances scolaires. Les époux travaillant dans la même entreprise ont le droit d'exiger de prendre leurs congés aux mêmes dates ;
- i) 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 congé supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés ;
- j) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatés par certificat médical dans la limite des périodes d'indemnités prévues à l'article 5 de la présente convention ne peuvent entraîner une

réduction des congés annuels, tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante ;

k) L'indemnité de congé payé est réglée conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail.

NOTA : (1) Alinéa et termes exclus de l'extension par arrêté du 20 juillet 2000.

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

#### **Article 47**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents, beau-frère, belle-soeur : 1 jour ouvré ;
- lorsque le décès nécessite un déplacement en province (plus de 300 kilomètres du lieu de résidence), il sera accordé un jour supplémentaire ;
- première communion d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- déménagement (le cas échéant, il peut être cumulé avec le mariage du salarié) : 1 jour ouvré.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 47 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail qui accorde au salarié l'autorisation de s'absenter trois jours pour chaque naissance survenant à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

### **Obligations militaires**

#### **Article 48**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les obligations militaires des jeunes diffèrent selon qu'ils sont nés avant ou après le 1er janvier 1979.

Dans tous les cas, l'exécution du service militaire ne constitue en aucun cas une rupture de contrat de travail, mais seulement sa suspension.

Les jeunes hommes nés avant le 1er janvier 1979 sont astreints à un service national avec une période de présélection de 3 jours et un service actif de 10 mois qui sera effectué jusqu'au 31 décembre 2002.

La période de présélection n'entraînera pas de perte de salaire.

Le salarié convoqué pour accomplir son service militaire doit aviser la direction de l'entreprise.

Lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, il doit adresser à cette même direction une demande de réintégration par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette réintégration sera effectuée de plein droit.

La durée de l'interruption concernant l'exécution du service militaire obligatoire sera considérée comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté.

Les jeunes nés après le 31 décembre 1978 et les jeunes femmes nées après le 31 décembre 1982 sont astreints, depuis le 1er octobre 1998, à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée d'une journée. Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

### **Maladie**

#### **Article 49**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Toute absence quelle qu'en soit le motif devra faire l'objet d'une information à l'employeur par tous moyens dans les 48 heures de telle manière que celui-ci puisse prendre toutes dispositions utiles en considération des impératifs de l'entreprise.

Toute absence devra faire l'objet d'une justification notifiée au plus tard dans les 3 jours à l'employeur sauf cas de force majeure et les mêmes obligations s'imposeront en cas de prolongation de la période d'absence.

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas en tant que tel un motif de rupture de contrat de travail. Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci auraient la priorité d'embauchage dans leur catégorie d'emploi pendant un an après leur guérison. La notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite aux intéressés, par lettre recommandée, au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après, ou après 3 mois dès 5 ans de présence, ou après 6 mois dès 10 ans de présence. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage.

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

- après un an de présence : 45 jours à 100 % ;
- après 3 ans de présence : 45 jours à 100 %, plus 15 jours à 66 % ;
- après 5 ans de présence : 60 jours à 100 % ;
- après 10 ans de présence : 75 jours à 100 % ;
- après 15 ans de présence : 90 jours à 100 % ;
- après 20 ans de présence : 120 jours à 100 %.

Les indemnités susvisées ne peuvent être versées pendant plus de 45 jours à 120 jours, suivant le cas, au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

### **Accidents du travail**

#### **Article 50**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

En matière de protection, les cas résultant des accidents du travail ou des maladies professionnelles seront réglés par les dispositions légales.

### **Maternité**

#### **Article 51**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire pendant la durée légale du congé maternité.

Trois mois avant la date de leur accouchement, les intéressées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure, sans perte de salaire.

Les salariées pourront obtenir un congé sans traitement sur présentation d'un certificat médical pour soigner un enfant malade et, sur leur demande faite par lettre recommandée avec accusé de réception, elles pourront bénéficier pour élever leur enfant d'un congé parental d'éducation, conformément aux dispositions légales.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : Le dernier alinéa de l'article 51 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-28-8 et L. 122-28-1 du code du travail qui ouvrent aux hommes et aux femmes l'accès au congé non rémunéré en cas de maladie d'un enfant ou au congé parental d'éducation.

### **Cumuls**

#### **Article 52**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

A capacité égale, les employeurs donneront, à l'embauchage, préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite dont le montant est supérieur au S.M.I.C.

### **Dossiers du personnel**

#### **Article 53**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 \*étendu avec exclusions par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000\*.

Aucune note concernant le salarié ne pourra figurer au dossier sans que l'intéressé en soit informé.

*Toutefois, les notes concernant son aptitude professionnelle ayan un caractère confidentiel pourront ne pas être communiquées à l'intéressé. (1)*

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 20 juillet 2000.

#### **Article 54**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Dans le cas où une tenue particulière serait imposée, celle-ci sera :

- soit fournie par l'entreprise ;
- soit remboursée par celle-ci.

### **Réembauchage**

#### **Article 55**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Au cas où les diverses priorités de réembauchage reconnues dans la présente convention viendraient en concurrence pour un même emploi, elles se régleraient d'après les critères prévus à l'article 43.

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

### **Comité d'entreprise**

#### **Article 56**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Pour la réglementation des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales. La contribution de l'employeur au financement des oeuvres sociales, gérées par le comité, est fixée au minimum à 0,50 % de la masse globale des salaires.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 8, 19 à 22 de la présente convention, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de ses décrets d'application.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 56 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail.

### **Départ en retraite**

#### **Article 57**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Lors du départ en retraite à l'âge légal et dans les conditions prévues par la législation en vigueur, le contrat de travail peut, à partir de ce moment, être résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou un congédiement.

Notification de cette décision devra être faite par lettre recommandée trois mois avant la date d'effet.

Le salarié prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur recevra une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dont le montant est fixé comme suit :

- un mois et demi après dix ans ;
- deux mois après quinze ans ;
- deux mois et demi après vingt ans ;
- trois mois après vingt-cinq ans ;
- trois mois et demi après trente ans ;
- quatre mois après trente-cinq ans ;
- cinq mois après quarante ans.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : L'article 57 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

#### **Article 58**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

L'allocation de départ à la retraite visée ci-dessus sera versée aux salariés qui partiront en retraite sur leur initiative entre soixante et soixante-cinq ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. Leur droit à l'indemnité de départ à la retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de cette retraite.

#### Article 59

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'affilier leurs salariés à un régime de retraite complémentaire au taux minimum en vigueur.

#### Commission paritaire de conciliation

#### Article 60 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les différends relatifs à l'application de la présente convention, qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée, seront déférés à une commission paritaire, composée de représentants des organisations signataires, et qui se réunira dans un délai maximum de quinze jours.

#### Dispositions finales

#### Article 61

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Toutes les questions d'ordre collectif, non prévues par la présente convention et ses annexes, pourront être l'objet d'avenants particuliers.

#### Article 62

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

#### Article 63

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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

---

## Avenant VRP Convention collective nationale du 1 juillet 1973

#### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables à la catégorie des représentants de commerce.

#### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les articles 1er à 23 inclus, 27, 28, 29, 30, 33, 42, 43, 46, 47, 48, 52, 53, 55, 56 et 60 à 63 inclus des clauses générales sont applicables aux représentants.

#### Prime d'ancienneté

#### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 12-5-1976 étendu par arrêté du 28-3-1977 JONC 24-4-1977 MAvenant 1999-07-06 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Jours fériés

#### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les jours fériés légaux ci-après seront obligatoirement chômés : jour de l'an (1er janvier), lundi de Pâques, fête du Travail (1er mai), fête de la Victoire (8 mai), Ascension, lundi de Pentecôte, fête nationale (14 juillet), Assomption (15 août), Toussaint (1er novembre), anniversaire de l'armistice (11 novembre), Noël (25 décembre).

Ceux-ci, en aucun cas, ne pourront faire l'objet d'une réduction du salaire fixe mensuel éventuel.

Pour le 1er Mai, les représentants rémunérés par une commission percevront, à ce titre, une indemnité représentative de 1/25 de leurs commissions moyennes calculées à partir des commissions acquises au cours de la période de référence ' congés payés ' à échoir.

#### Déplacements

#### Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les représentants recevront des indemnités couvrant forfaitairement ou réellement les frais occasionnés par leurs déplacements (voyage, hôtel, restaurant).

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité forfaitaire de séjour continuent à être payés jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle. Les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

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

En cas de décès du représentant, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, venu accompagner ou rejoindre le salarié sur le lieu du déplacement avec l'accord de l'employeur, les



frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont également pris en charge, sous déduction de tous les remboursements effectués par les contrats d'assurance souscrits tant par le salarié que par l'employeur.

### **Rémunération des heures de délégation**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les bénéficiaires d'heures de délégation percevront, à ce titre, une rémunération calculée sur la moyenne des trois derniers mois (base mensuelle conventionnelle : 173 heures un tiers).

### **Maladie ou accident**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical ne constituent pas une rupture de contrat.

En pareil cas, les représentants ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise bénéficieront, s'ils doivent suspendre leur activité durant plus de trois jours, avec effet rétroactif au premier jour, d'une indemnité complémentaire, de leurs prestations sociales journalières, égale, par mois, à la moitié de leur salaire moyen mensuel des douze derniers mois, dans la limite du demi-plafond de la sécurité sociale, pendant une durée qui ne pourra excéder au cours d'une même année civile :

- soixante jours après deux ans d'ancienneté ;
- quatre-vingt-dix jours après cinq ans d'ancienneté ;
- cent vingt jours après dix ans d'ancienneté.

Au cas où l'état de santé d'un représentant lui vaudrait obligation de suspendre son activité pour une durée d'ensemble au moins égale à soixante jours consécutifs, l'entreprise aurait à parfaire, le cas échéant, le demi-salaire moyen mensuel prévu ci-dessus, de manière telle qu'il atteigne, pendant les périodes d'indemnisation déterminées au paragraphe précédent, 50 % du salaire réel effectif de l'intéressé.

### **Maternité**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les intéressées ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, pendant la durée légale du congé maternité.

Cette indemnité sera égale, par mois, à la moitié de leur salaire moyen mensuel des douze derniers mois ou réduite lorsqu'il y aura lieu, afin que son cumul avec les prestations sociales journalières ne puisse, en tout état de cause, excéder le salaire moyen mensuel réel des intéressées.

Les intéressées pourront obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an pour élever leur enfant.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour le droit aux indemnités complémentaires de maladie prévues à l'article 7 ci-dessus.

Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : Le troisième alinéa de l'article 8 de l'avenant VRP est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-1 du code du travail.

### **Repos hebdomadaire**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les représentants auront droit à deux jours de repos hebdomadaire consécutifs ou non.

### **Délai-congé**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de licenciement**

#### **Article 11 (1)**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 1 du 27-1-1974 étendu par arrêté du 1-7-1974 JONC 12-7-1974 MAvenant 1999-07-06 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Mise à la retraite**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Tout représentant congédié sans faute grave après avoir atteint l'âge normal de la retraite pourra prétendre à une allocation de fin de carrière, distincte du préavis, et se substituant à l'indemnité dite de clientèle, chaque fois qu'il n'aurait pas droit à cette dernière ou ne pourrait en bénéficier que pour un montant inférieur.

Cette allocation sera fonction de son ancienneté dans l'entreprise et calculée comme suit :

- un mois de rémunération (moyenne des douze derniers mois), après cinq ans ;
- deux mois de rémunération (moyenne des douze derniers mois), après dix ans ;
- trois mois de rémunération (moyenne des douze derniers mois), après vingt ans ;
- quatre mois de rémunération (moyenne des douze derniers mois), après trente ans ;
- cinq mois de rémunération (moyenne des douze derniers mois), après quarante ans.

### Départ volontaire en retraite

#### Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Tout représentant âgé d'au moins soixante ans qui prendra sa retraite sur son initiative aura également droit à l'allocation de fin de carrière prévue à l'article 12 ci-dessus.

### Régimes de retraite

#### Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les représentants bénéficieront de tout régime de retraite supplémentaire accordé aux salariés de l'entreprise.

### Clause de non-concurrence

#### Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973

#### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des deux sexes des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale.

### Application

#### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Pour l'application du présent avenant, sont considérés :

1° Comme cadres de commandement, les agents exerçant habituellement par délégation de l'employeur un commandement sur des travailleurs de toute nature (ouvriers, employés, cadres) ;

2° Comme cadres techniques, les agents qui, sans exercer de fonctions habituelles de commandement, ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en oeuvre.

On se référera, pour la détermination de la qualité de cadre et la classification dans les divers échelons de cadres, à la nature exacte de la fonction effectivement exercée et à l'importance réelle du poste tenu par l'intéressé et non aux appellations d'emploi couramment usitées, certaines de ces appellations prêtant à confusion.

Les articles 1er à 25, 27 à 31, 33, 37 (1), 38, 40, 44, 46 à 48, 51, 55, 56 et 60 à 63 des clauses générales de la convention collective sont applicables aux cadres.

### Contrat de travail

#### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les cadres peuvent convenir par des contrats individuels avec leurs employeurs de clauses différentes de celles insérées dans la présente convention et de ses avenants, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables.

### Période d'essai, engagement, promotion

#### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Mutations

#### AVENANT CADRES article, 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions de contrat de travail ou à confier à un cadre une fonction entraînant un lieu de travail imposant un changement de résidence, notification écrite en est faite à l'intéressé qui en accuse réception dans un délai de trente jours.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle n'est pas considérée comme étant du fait du cadre, mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

### Changement de résidence

#### Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 2 du 1-12-1978 étendu par arrêté du 26-10-1979 JONC 13-11-1979 MAvenant 1999-07-06 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Le déplacement du lieu de travail prescrit par l'employeur, et qui nécessite le changement de résidence du cadre, est soumis à l'article 5 tant en ce qui concerne la notification que le délai d'option laissé à l'intéressé.

En cas de changement de résidence accepté par le cadre, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont remboursés par l'employeur.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées de gré à gré et confirmées par écrit (durée de l'absence, participation éventuelle à des frais de réinstallation indispensables...).

En cas de changement de résidence suivi d'un licenciement non provoqué par une faute grave du cadre, celui-ci recevra une indemnité spéciale s'ajoutant aux indemnités prévues à l'article 20 représentant les frais de voyage et de déménagement au moins équivalente aux frais des opérations engagées lors du changement de résidence visé au deuxième alinéa.

Cette indemnité ne sera plus perçue lorsque le changement de résidence aura été effectué depuis plus de trois ans.

### **Appointements minima garantis, prime d'ancienneté**

#### Article 7 **\*\*Nouveau\*\***

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Durée du travail**

#### Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Les appointements des cadres ont un caractère forfaitaire.

Dans le cas où les fonctions du cadre lui imposeraient des travaux exceptionnels les jours de repos hebdomadaire, la nuit ou les jours fériés, il sera indemnisé en conséquence ou aura droit à un repos compensateur.

Les cadres sédentaires qui se trouveraient dans l'obligation de dépasser l'horaire habituel, de jour, de nuit ou un jour férié, afin d'encadrer le personnel placé sous leurs ordres, auront droit à une majoration pour heures supplémentaires, dans les mêmes conditions que ledit personnel.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2000 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 8 de l'avenant Cadres est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3 du code du travail qui réservent la possibilité d'une non-prédétermination des horaires aux seuls cadres susceptibles de se voir appliquer un forfait ' cadres dirigeants ' ou un forfait en heures ou en jours. Le deuxième alinéa de l'article 8 de l'avenant Cadres est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-15-4.

### **Déplacements**

#### Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

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

Les déplacements en chemin de fer sont effectués de jour en première classe et, de nuit, en couchette ou en wagon-lit.

Les indemnités de séjour doivent assurer au cadre un standing en rapport avec l'importance de ses fonctions.

### **Déplacements de longue durée**

#### Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Au cours des déplacements en France métropolitaine d'une durée égale ou supérieure à un mois, il est accordé au cadre un congé de détente de 2 jours ouvrables tous les mois pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.

Pour les déplacements égaux ou inférieurs à 300 kilomètres, le cadre bénéficiera d'une indemnité pour rentrer chez lui chaque fin de semaine. Les frais occasionnés par ces déplacements seront remboursés sur la base des trajets en chemin de fer en première classe ou sur l'indemnité kilométrique en application dans l'entreprise.

Le congé de détente doit procéder ou suivre le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié. Pendant ce congé, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent à être imposées ; ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais sera accordé à la fin de celle-ci. Les frais de voyage afférents à ce congé sont supportés par l'employeur.

Le cadre ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint en son lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu ci-dessus, afin de permettre de le rejoindre au lieu de déplacement.

Un voyage est payé dans tous les cas d'élections prévues par la Constitution et prud'homales.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité forfaitaire de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage sont à la charge de l'employeur. Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant une hospitalisation sont examinés individuellement.

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

Pour les déplacements hors métropole, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur et font l'objet d'un accord écrit.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et des régimes complémentaires auxquelles l'intéressé peut prétendre au titre des cas prévus ci-dessus viennent en déduction des versements faits par l'employeur au titre de ces paragraphes.

En cas de décès du cadre, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur ; le paragraphe ci-dessus est applicable en ce cas.

De même, en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, venu accompagner ou rejoindre le cadre sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont également pris en charge sous déduction de tous les remboursements effectués par les contrats d'assurance souscrits tant par le salarié que par l'employeur.

### **Dossier des cadres**

#### Article 11

En vigueur étendu

Aucun rapport concernant un cadre ne pourra figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé qui, après un délai de quarante-huit heures, pourra éventuellement y faire figurer ses observations. Un double du rapport sera remis à l'intéressé au moment de cette notification.

### **Congés payés**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Outre les articles de la convention collective relatifs aux congés payés s'appliquant aux cadres, ceux-ci bénéficient d'un congé annuel de cinq semaines.

### **Maladie**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée par certificat médical ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci auraient une priorité d'embauchage dans leur catégorie d'emploi pendant un an après leur guérison. La notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite aux intéressés par lettre recommandée au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage. Si le cadre n'est pas en mesure d'exécuter le préavis il ne percevra pas l'indemnité correspondante. Le cadre ainsi remplacé bénéficie d'une allocation égale à l'indemnité applicable en cas de congédiement ou éventuellement des dispositions prévues en cas de retraite.

Les cadres bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales et éventuellement au titre du régime de retraites et de prévoyance des cadres, ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, d'une indemnité complémentaire (tous éléments du salaire compris) calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après un an de présence : trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif ;
- après cinq ans de présence : quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif ;
- après dix ans de présence : cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif ;
- au-delà de quinze ans de présence : six mois à plein tarif et six mois à demi-tarif.

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

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

### **Accident du travail**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

En cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue à l'article précédent sera versée aux cadres après trois mois de présence dans l'entreprise.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

### **Délai-congé**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Congédiement**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Tout licenciement individuel doit être précédé d'un entretien préalable avant de prendre cette décision.

Si le cadre a des observations à formuler, il aura la faculté de le faire lui-même ou avec le concours d'une personne appartenant à l'entreprise ou, dans les entreprises n'ayant pas de représentation du personnel, avec une personnalité extérieure figurant sur une liste établie par le préfet.

La notification de la décision de licenciement ne sera rendue officielle qu'après le délai légal.

### **Indemnité de licenciement**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 1 du 27-1-1974 étendu par arrêté du 1-7-1974 JONC 12-7-1974 MAvenant 1999-07-06 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Départ en retraite**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Six mois avant qu'un cadre atteigne l'âge légal de la retraite, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention à son égard soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge légal de la retraite, soit au contraire que soit prolongé ce contrat. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévenir l'intéressé six mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat, sans que cela puisse être considéré comme un congédiement.

Le cadre prenant sa retraite, de son initiative ou du fait de l'employeur, à l'âge légal, recevra une allocation de fin de carrière de cadre, fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

- un mois après cinq ans ;
- deux mois après dix ans ;

- trois mois après vingt ans ;
- quatre mois après trente ans ;
- cinq mois après quarante ans.

### Départ volontaire en retraite

#### Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Le cadre prenant sa retraite, de son initiative, avant l'âge légal, recevra l'allocation de fin de carrière prévue à l'alinéa ci-dessus, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

### Clause de non-concurrence

#### Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6-7-1999 BOCC 99-51 étendu par arrêté du 20-7-2000 JORF 26 août 2000.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Annexe I Nomenclature des emplois Convention collective nationale du 1 juillet 1973

En vigueur étendu

### EMPLOYES

#### Classification et définition de l'emploi

|  |     |
|--|-----|
| Femme de ménage. - Personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté  | 120 |
| Dactylo débutante. - Employée ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer, dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation des travaux exécutés par une dactylo qualifiée  | 130 |
| Employé ou employée administrative. - Exécute des travaux simples de bureau, d'écriture, de classement ou de chiffrage. Peut être chargé de recevoir les visiteurs, de les orienter et de répondre au téléphone  | 130 |
| Manutentionnaire. - Employé exécutant le chargement des marchandises, leur déchargement, leur entreposage selon les directives reçues  | 130 |
| Démonstratrice 1er échelon. - Effectue des démonstrations de machines à coudre familiales en donnant, au magasin ou à domicile, les leçons nécessaires à la clientèle pour une bonne utilisation du matériel   | 135 |
| Dactylo 1er échelon. - Employée ayant plus de six mois de pratique professionnelle, présentant un travail correct mais sans avoir acquis la rapidité d'une dactylo qualifiée   | 140 |
| Vendeur(se)-démonstrateur(trice) de machines à coudre familiales et artisanales - débutants. - Ne possède pas de C.A.P. et a moins de six mois de pratique professionnelle   | 140 |
| Monteur 1er échelon. - Ouvrier spécialisé collaborant à des travaux de manutention ou d'assemblages simples  | 150 |
| Sténodactylo débutante. - Employée ayant moins de six mois de pratique professionnelle   | 150 |
| Aide-comptable débutant. - Employé aux écritures pouvant tenir les livres suivant directives reçues et n'ayant pas six mois de pratique professionnelle  | 150 |
| Chauffeur-livreur. - Effectue les livraisons à l'aide d'un véhicule ne dépassant pas 3,5 tonnes. S'occupe des documents administratifs (bordereau, etc.) accompagnant les livraisons effectuées  | 150 |
| Téléphoniste - standardiste - réceptionniste 1er échelon. - Donne, reçoit et transmet les communications téléphoniques. A, de plus, les connaissances commerciales simples pour renseigner la clientèle, peut exécuter des travaux de bureau, d'écriture ou de chiffrage, et se servir du télex  | 150 |
| Employé ou employée administrative qualifiée. - Exécute des travaux de bureau, de classement, d'écriture et de chiffrage et est capable de se servir de machines simples (à calculer ou autres). A des notions de dactylo  | 155 |
| - Peut être chargé(e) de recevoir les visiteurs, de les orienter et de répondre au téléphone : de plus, peut se servir du télex  | 155 |
| Dactylo qualifiée. - Employée sur machine à écrire, capable 40 mots/minute minimum, présentant son travail d'une façon satisfaisante   | 155 |
| Dactylo-facturière. - Employée occupée à dactylographier des documents chiffrés sur machine à écrire   | 155 |
| Magasinier 1er échelon. - Employé chargé de la répartition et de l'approvisionnement des stocks, apte à surveiller leurs niveaux, et à contrôler les entrées et les sorties. Est chargé de l'expédition des colis  | 155 |
| Vendeur(se) - démonstrateur(trice) 1er échelon. - Est titulaire d'un C.A.P. ou a plus de six mois de pratique professionnelle  | 155 |
| Mécanicien débutant. - Est titulaire de l'examen de sortie de l'école technique de spécialisation et possède son C.A.P. d'ajusteur ou équivalent   | 160 |
| Opérateur de saisie débutant (informatique). - Employé ayant moins de six mois d'expérience professionnelle, possédant les connaissances de saisies de données sur un matériel défini  | 160 |
| Sténodactylo. - Employée capable de " prendre " 100 mots/minute en sténo et de taper 40 mots/minute à la machine avec une bonne présentation   | 160 |
| Téléphoniste-standardiste-réceptionniste 2e échelon. - Même définition que pour le premier échelon ; en outre, a des notions d'une langue étrangère  | 160 |
| Dactylo-facturière confirmée. - Employée occupée à dactylographier des documents chiffrés sur machines à écrire. Fait ou contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les bordereaux ou avoirs  | 160 |
| Monteur 2e échelon. - Ouvrier spécialisé capable d'effectuer tous travaux d'assemblage   | 165 |
| Démonstratrice 2e échelon. - Effectue devant la clientèle la démonstration de machines industrielles   | 170 |
| Aide-comptable. - Employé aux écritures pouvant tenir les livres suivant directives, et titulaire du C.A.P. ou ayant plus de six mois de pratique professionnelle  | 170 |
| Mécanicien-dépanneur. - A la connaissance de certains types de machines pour lesquels il peut être appelé à se déplacer pour certaines installations et dépannages   | 170 |
| Magasinier confirmé. - Même définition que magasinier premier échelon mais doit connaître les différents tarifs air, route, S.N.C.F.   | 170 |
| Vendeur-démonstrateur 2e échelon. - Employé ayant au moins trois ans de pratique professionnelle ou titulaire d'un C.A.P. avec au moins un an de pratique professionnelle  | 170 |
| Chauffeur-livreur-encaisseur. - Même définition que le chauffeur-livreur et de plus encaisse des sommes lors des livraisons  | 170 |
| Employée des services administratifs ou commerciaux ou employé(e) principal(e)   | 185 |
| Employé(e) qualifié(e), chargé(e) sur instruction de la réalisation d'opérations commerciales, administratives, de rédiger la majeure partie de la correspondance et de tenir les dossiers correspondants  | 185 |
| Comptable 1er échelon. - Tient ou fait tenir, sous sa surveillance, les livres légaux et journaux auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale. Traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire les prix de revient, balances, statistiques et provisions, justifie le solde de ses comptes | 185 |

|  |     |
|--|-----|
| Opérateur confirmé informatique. - Employé capable d'exécuter sous la responsabilité d'un pupitre les manipulations, les réglages et la surveillance des éléments périphériques  | 185 |
| Opérateur(trice) de saisies confirmé(e) (informatique). - Employé(e) possédant les connaissances professionnelles de données sur un matériel défini, capable de contrôler, rectifier les erreurs, de dialoguer avec le personnel de vente afin de s'assurer de la fiabilité des informations enregistrées  | 185 |
| Perforateur - vérificateur (informatique). - Employé possédant la pratique de plusieurs matériels de saisies de données, pouvant assurer la transcription et la vérification de l'ensemble des documents traités   | 185 |
| Mécanicien qualifié. - A la connaissance certaine de différents types de machines et matériels classiques pour lesquels il peut être appelé à se déplacer pour effectuer toutes installations et dépannages  | 185 |
| Vendeur(se) - démonstrateur(trice) qualifié(e). - Employé(e) ayant au moins 3 ans de pratique professionnelle ou titulaire d'un C.A.P. avec au moins 1 an de pratique professionnelle. Doit connaître d'une façon approfondie tous les articles en vente, et est susceptible de présenter au client les arguments nécessaires pour déterminer son achat  | 190 |
| Secrétaire sténodactylo. - Répondant à la définition de la sténodactylo et possédant une instruction générale correspondant au niveau de brevet élémentaire au moins. Rédige une partie de la correspondance d'après les directives générales et chargée du classement des dossiers  | 200 |
| Pupitreux (informatique). - Employé capable d'effectuer les manipulations nécessaires à la mise en route et au fonctionnement de l'ordinateur, de localiser toutes les anomalies dans le fonctionnement des équipements  | 210 |
| Comptable 2e échelon. - A une grande expérience de la comptabilité générale, outre les attributions du comptable premier échelon, établit et présente, avec les justificatifs nécessaires, les différents éléments du bilan et du compte d'exploitation  | 210 |
| Premier(re) vendeur(se) ou vendeur(se) technique responsable du magasin 1er échelon. - Employé très qualifié, responsable du personnel vendeur souvent spécialisé dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières. Signale les approvisionnements à effectuer et peut coordonner sous la responsabilité d'un cadre le travail des salariés   | 210 |
| Mécanicien très qualifié. - A la connaissance approfondie de la majorité des types de machines et matériels classiques et peut être appelé à se déplacer pour toutes autres installations et dépannages  | 210 |
| Premier(re) vendeur(se) ou vendeur(se) technique responsable du magasin 2e échelon. - A la même définition que 1er échelon mais 1 an de poste  | 220 |
| Chef mécanicien. - A les connaissances du mécanicien très qualifié et est capable d'assurer au mieux l'organisation du travail et la discipline d'une équipe d'ouvriers professionnels   | 230 |
| Secrétaire sténodactylo confirmée. - Même définition que la secrétaire sténodactylo mais collabore avec un responsable du service ou un directeur  | 230 |
| Technicien 1er échelon. - Possède les connaissances pratiques mécaniques, électroniques, pneumatiques lui permettant de démonter, remonter, régler et dépanner toutes machines y compris machines spéciales et unités mécanisées de couture  | 230 |
| Employé principal des services administratifs. - Employé qualifié ayant acquis une longue pratique, une expérience approfondie et qui exerce des fonctions comportant une part importante d'initiatives et de responsabilités et nécessairement des connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférente et chargé, en outre, par un agent d'encadrement duquel il dépend de coordonner le travail de plusieurs employés qualifiés | 250 |
| Acheteur. - Employé possédant des connaissances techniques correspondant à la branche dont il est chargé, en relation avec les fournisseurs pour l'achat des pièces et matières, rassemble les éléments des commandes, reçoit et choisit les fournisseurs en accord avec son chef ou l'employeur, discute prix et délai. Peut être chargé de coordonner le travail de plusieurs employés   | 250 |
| Chef magasinier ou chef d'entrepôt 1er échelon. - Surveillance, dirige et gère tout ou partie de l'entrepôt dont il a la responsabilité. Coordonne et contrôle le travail de moins de 10 magasiniers ou manutentionnaires  | 250 |
| Secrétaire de direction. - Même définition que la secrétaire sténodactylo confirmée mais a une technicité parfaite et une grande connaissance du poste   | 255 |
| Chef magasinier ou chef d'entrepôt 2e échelon. - Même définition que pour le premier échelon mais a plus de 10 salariés sous ses ordres  | 270 |
| Technicien qualifié. - A les connaissances pratiques et théoriques, mécaniques, électroniques, pneumatiques qui permettent de démonter, régler, remonter, toutes machines y compris machines spéciales et unités mécanisées de couture et de former le personnel utilisateur   | 270 |
| Préparateur (informatique). - Technicien de niveau B.T.S., D.U.T. informatique, ou ayant une expérience professionnelle d'au moins 5 ans comme pupitreux capable de rassembler des éléments nécessaires à l'exploitation des chaînes afin de permettre la réalisation de planning des traitements informatiques  | 270 |
| Programmeur (informatique). - Technicien capable d'étudier un dossier technique de programmation défini par un analyste et de rédiger le programme correspondant en utilisant le langage et les normes spécifiques au dossier  | 270 |
| Chef d'équipe (informatique). - Dirige les opérations pupitreux dans un atelier d'ordinateurs. Contrôle l'ensemble des travaux effectués dans l'atelier  | 270 |
| Chef d'atelier 1er échelon. - A les connaissances de l'agent technique qualifié, coordonne le travail et assure la discipline du personnel placé sous ses ordres, trois salariés au maximum (agent technique ou mécanicien ou monteur)   | 270 |
| Chef de groupe ou de section (administratif). - Est appelé ainsi soit du fait de ses connaissances professionnelles, soit du fait qu'il ait à conduire un groupe d'employés ou ouvriers, soit du fait qu'il ait une connaissance approfondie du poste de travail appelant à une large part d'initiatives. Il travaille sous les directives d'un cadre confirmé   | 290 |
| Chef d'atelier 2e échelon. - A les connaissances de l'agent technique qualifié, coordonne le travail et assure la discipline de l'ensemble des agents techniques, mécaniciens monteurs. Il assure la partie administrative indispensable à la bonne marche de l'atelier  | 290 |

| CADRES  | POSITION       | COEFFICIENT |     |
|---|----------------|-------------|-----|
| Classification et définition de l'emploi  |                |             |     |
| Cadre débutant. - Jeune cadre débutant sans expérience professionnelle. Ne peut rester plus d'un an à ce coefficient.   | I              |             | 90  |
|   | Catégorie A    | 1er niveau  | 102 |
|   |                | 2e niveau   | 105 |
|   |                | 3e niveau   | 108 |
|   | II Catégorie B | 1er niveau  | 112 |
|   |                | 2e niveau   | 116 |
|   |                | 3e niveau   | 120 |
|   | Catégorie C    | 1er niveau  | 125 |
|   |                | 2e niveau   | 130 |
|   |                | 3e niveau   | 140 |
| Cadre supérieur. - Cadre ayant une compétence supérieure, il est l'adjoint direct du chef d'entreprise ou du directeur général ou d'un membre de la direction générale pour les fonctions financières, commerciales, administratives ou sociales mais également sur le plan de la gestion et de l'organisation. Il participe en général à la définition et à la réalisation des objectifs de la sphère d'activité, voire de l'entreprise. | A              |             | 150 |
|   | III B          | Niveau I    | 180 |
|   |                | Niveau II   | 200 |
|   |                | Niveau III  | 220 |
|   | C              |             | 240 |

# Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerce des machines à coudre

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerce des machines à coudre

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

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

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale ' Machines à coudre (commerce) ' n° 3147.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

## Accord du 25 octobre 2018 relatif à la fusion avec la convention collective du commerce des machines à coudre

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FICIME ;<br>CGI ;<br>UFCC ;<br>SNCI ;<br>OSCI, |
| Organisations de salariés | FNECS CFE-CGC ;<br>CSFV CFTC ;<br>FS CFDT,     |

### Préambule

En vigueur non étendu

Cet accord s'inscrit dans le cadre du processus de restructuration des branches professionnelles mis en œuvre à la suite de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ayant pour objectif de regrouper les branches professionnelles afin de renforcer leur rôle de régulation et la capacité des acteurs à négocier des textes structurants.

Il est rappelé que ce regroupement concerne « les branches caractérisées par une faiblesse de l'activité conventionnelle ou une faible participation enregistrée lors des dernières élections professionnelles ».

La situation de la branche du commerce des machines à coudre présente l'ensemble de ces caractéristiques.

### Objet et portée

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Par avis du 28 janvier 2016, la sous-commission de la restructuration a émis un avis favorable quant au projet de fusion de la branche du commerce des machines à coudre avec celle de l'import-export qui lui était soumis.

Par courrier du 7 juillet 2016, la direction générale du travail a notifié à la branche de l'import-export l'intention du ministre chargé du travail de fusionner, à l'expiration d'un délai de 6 mois, le champ de la convention collective nationale du commerce des machines à coudre (n° 3147 - IDCC 735) avec le champ de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 3100 - IDCC 43).

Dès lors, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 - 1 - 2° du code du travail, le présent accord a pour objet :

- d'une part, de fusionner le champ de la convention collective nationale du commerce des machines à coudre avec celui de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine ;
- d'autre part, d'entraîner la suppression de la convention collective nationale du commerce des machines à coudre.

Il est précisé en conséquence que la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine ANNULE ET REMPLACE DANS TOUTES SES DISPOSITIONS la convention collective nationale du commerce des machines à coudre (IDCC 735).

### Durée de l'accord

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Révision de l'accord

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

### Dénonciation de l'accord

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

### Entrée en vigueur

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord s'appliquera à compter de la date de signature.

### Publicité de l'accord

#### Article 6

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

---

## Avenant n° 35 du 20 février 1999 relatif aux salaires

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | Fédération française de la machine à coudre, Bernina France SA, 10, avenue de Copenhague, 95380 Louvres ; Demeyère SARL, 246, rue de Lannoy, 59100 Roubaix ; Conseil national des forces de ventes, CSN, 2, rue d'Hauteville, 75010 Paris.                     |
| Organisations de salariés | Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services, CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise, FECTAM-CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75483 Paris Cedex 10. |

### ANNEXE II Salaires et valeur du point à compter du 1er avril 1999

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 43)**

Paru au JORF du 2020-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, les dispositions de l'accord du 25 octobre 2018 relatif à la fusion de la convention collective du commerce des machines à coudre avec la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## Liste des sigles



| <b>Sigle</b> | <b>Définition</b>   |
|--------------|---|
| BTS          | Brevet de technicien supérieur  |
| CAP          | Certificat d'aptitude professionnelle   |
| CGC          | Confédération générale des cadres   |
| CGT          | Confédération générale du travail   |
| DOM          | Départements d'outre-mer  |
| DUT          | Diplôme universitaire de technologie  |
| FICIME       | Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique |
| FO           | Force ouvrière  |
| IDCC         | Identifiant de convention collective  |
| NAF          | Nomenclature d'activités françaises   |
| OSCI         | Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international                                    |
| SMIC         | Salaire minimum interprofessionnel de croissance  |
| SNCI         | Syndicat des négociants et des commissionnaires à l'international   |
| UFCC         | Union française du commerce chimique  |
| UNSA         | Union nationale des syndicats autonomes   |
| VRP          | Voyageur, représentant, placier   |





## Liste thématique



| Theme   | Titre   | Article           | Page |
|---|---|-------------------|------|
| Accident du travail                             | (Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973)  | Article 14        | 14   |
|   | (Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973)  | Article 14        | 14   |
| Arrêt de travail, Maladie                       | (Avenant VRP Convention collective nationale du 1 juillet 1973)   | Article 7         | 11   |
|   | (Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973)  | Article 13        | 14   |
|   | Délai-congé (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.)                                     | Article 44        | 7    |
|   | Maladie (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.)   | Article 49        | 8    |
| Champ d'application                             | Objet et durée (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.)                                  | Article 1         | 1    |
| Congés annuels                                  | (Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973)  | Article 12        | 14   |
|   | Congés payés (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.)                                    | Article 46        | 7    |
| Congés exceptionnels                            | Congés spéciaux de courte durée (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.)                 | Article 47        | 8    |
| Démission                                       | (Avenant VRP Convention collective nationale du 1 juillet 1973)   | Article 15        | 12   |
|   | (Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973)  | Article 20        | 15   |
| Indemnités de licenciement                      | (Avenant VRP Convention collective nationale du 1 juillet 1973)   | Article 11 (1)    | 11   |
|   | (Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973)  | Article 17        | 14   |
|   | Indemnités de licenciement (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.)                      | Article 45 (1)    | 7    |
|   | (Avenant VRP Convention collective nationale du 1 juillet 1973)   | Article 8         | 11   |
| Maternité, Adoption                             | Maternité (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.)                                       | Article 51        | 8    |
| Période d'essai                                 | (Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973)  | Article 4         | 12   |
|   | Embauchage, contrat de travail, période d'essai (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.) | Article 28        | 5    |
|   | Embauchage, contrat de travail, période d'essai (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.) | Article 29        | 5    |
|   | Embauchage, contrat de travail, période d'essai (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.) | Article 30        | 5    |
|   | Embauchage, contrat de travail, période d'essai (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.) | Article 31        | 5    |
|   | Embauchage, contrat de travail, période d'essai (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.) | Article 32        | 5    |
|   | Embauchage, contrat de travail, période d'essai (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.) | Article 33        | 5    |
| Préavis en cas de rupture du contrat de travail | (Avenant VRP Convention collective nationale du 1 juillet 1973)   | Article 10        | 11   |
|   | (Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973)  | Article 4         | 12   |
|   | (Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973)  | Article 15        | 14   |
|   | Délai-congé (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.)                                     | Article 42        | 7    |
|   | Délai-congé (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.)                                     | Article 41 (1)    | 7    |
| Prime, Gratification, Treizieme mois            | (Avenant VRP Convention collective nationale du 1 juillet 1973)   | Article 3         | 10   |
|   | (Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973)  | Article 7 nouveau | 13   |
|   | Prime d'ancienneté (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.)                              | Article 37        | 6    |
|   | Prime d'ancienneté (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.)                              | Article 38        | 6    |
| Salaires  | ANNEXE II Salaires et valeur du point à compter du 1er avril 1999 (Avenant n° 35 du 20 février 1999 relatif aux salaires)   |                   | 18   |
| Visite médicale                                 | Embauchage, contrat de travail, période d'essai (Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.) | Article 30        | 5    |



## Liste chronologique



| Date       | Texte  | Page |
|------------|--|------|
| 1973-07-01 | Annexe I Nomenclature des emplois Convention collective nationale du 1 juillet 1973  | 15   |
|            | Avenant VRP Convention collective nationale du 1 juillet 1973  | 10   |
|            | Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973   | 12   |
|            | Convention collective nationale du commerce des machines à coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrêté du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974.  | 1    |
| 1999-02-20 | Avenant n° 35 du 20 février 1999 relatif aux salaires  | 18   |
| 2004-12-06 | Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerce des machines à coudre  | 16   |
| 2018-10-25 | Accord du 25 octobre 2018 relatif à la fusion avec la convention collective du commerce des machines à coudre  | 17   |
| 2020-02-22 | Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 43) | JO-1 |
| 2020-02-24 | Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 43) | JO-1 |





## **Index alphabétique**



## A

Accident du travail 14  
Accidents du travail 8  
Accord du 25 octobre 2018 relatif a la fusion avec la convention collective du commerce des machines a coudre 17  
Annexe I Nomenclature des emplois 15  
Annexe I Nomenclature des emplois Convention collective nationale du 1 juillet 1973 15  
ANNEXE II Salaires et valeur du point a compter du 1er avril 1999 18  
Application 12  
Appointements mensuels garantis (39 heures par semaine) 4  
Appointements minima garantis, prime d'anciennete 13  
Apprentissage 5  
Avantages acquis 1  
Avenant cadres 12  
AVENANT CADRES article, 5 12  
Avenant cadres Convention collective nationale du 1 juillet 1973 12  
Avenant n° 35 du 20 fevrier 1999 relatif aux salaires 18  
Avenant VRP 10  
Avenant VRP Convention collective nationale du 1 juillet 1973 10

## C

Changement de residence 12  
Clause de non-concurrence 12, 15  
Comite d'entreprise 9  
Commission paritaire de conciliation 10  
Conditions de travail 5  
Congediment 14  
Conges payes 7, 14  
Conges speciaux de courte duree 8  
Contrat de travail 12  
Contrat de travail, periode d'essai 5  
Convention collective nationale du 1 juillet 1973 1  
Convention collective nationale du commerce des machines a coudre du 1er juillet 1973. Etendue par arrete du 19 mars 1974 JONC 10 avril 1974. 1  
Cumuls 9

## D

Delai-conge 7, 11, 14  
Delegates du personnel 2  
Denonciation de l'accord 17  
Depart en retraite 9, 14  
Depart volontaire en retraite 12, 15  
Deplacements 10, 13  
Deplacements de longue duree 13  
Dispositions finales 10  
Dossier des cadres 13  
Dossiers du personnel 9  
Droit syndical 1  
Duree de l'accord 17  
Duree du travail 6, 13

## E

Embauchage, contrat de travail, periode d'essai 5  
Entree en vigueur 17

## F

Formation professionnelle continue 5  
Fusion avec la convention collective du commerce des machines a coudre 17

## H

Heures supplementaires 6

## I

Indemnite de licenciement 11, 14  
Indemnites de licenciement 7

## J

Jours ferries 10

## L

Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale de commerce des machines a coudre 17  
Lettre d'adhesion du 6 decembre 2004 de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale de commerce des machines a coudre 17

## M

Maladie 8, 14  
Maladie ou accident 11  
Maternite 8, 11  
Mise a la retraite 11  
Mutations 12

## **O**

Objet et duree 1  
Objet et portee 17  
Obligations militaires 8

## **P**

Periode d'essai, engagement, promotion 12  
Preambule 17  
Prime d'anciennete 6, 10  
Procedures des elections 3  
Publicite de l'accord 17

## **R**

Reembauchage 9  
Regimes de retraite 12  
Remuneration des heures de delegation 11  
Repos hebdomadaire 11  
Revision de l'accord 17

## **S**

Salaires 18

## **T**

Texte de base 1

