

CHAUSSURE (DÉTAILLANTS EN)

Brochure n° 3008

Générée le 27/03/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (actualisée par avenant n° 79 du 8 décembre 2014 étendu par arrêté du 11 décembre 2015 JORF 23 décembre 2015).....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 27 juin 1973 actualisée par avenant n° 79 du 8 décembre 2014.....	1
I. - Objet et durée.....	1
II. - Révision.....	2
III. - Droit syndical.....	2
IV. - Délégués du personnel.....	4
V. - Comité d'entreprise, délégation unique du personnel et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	4
VI. - Contrats à durée indéterminée. - Embauche.....	4
VII. - Période d'essai.....	5
VIII. - Congés payés.....	5
IX. - Congés de courte durée.....	6
X. - Maladie.....	7
XI. - Accident du travail.....	8
XII. - Régime de prévoyance.....	8
XIII. - Maternité, paternité, adoption et parentalité.....	8
XIV. - Personnel sous contrat à temps partiel.....	8
XV. - Personnel sous contrat à durée déterminée.....	8
XVI. - Apprentissage et formation professionnelle.....	9
XVII. - Remplacements temporaires.....	9
XVIII. - Promotion.....	9
XIX. - Ancienneté et primes d'ancienneté.....	9
XX. - Salaires.....	10
XXI. - Délai-congé (préavis).....	10
XXII. - Licenciement.....	11
XXIII. - Réembauche.....	11
XXIV. - Indemnité de fin de carrière.....	11
XXV. - Retraite complémentaire.....	12
XXVI. - Conciliation.....	12
XXVII. - Dispositions finales.....	12
XXVIII. - Régime de prévoyance.....	12
Bénéficiaires.....	12
Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.....	12
Les garanties du régime de prévoyance.....	13
Salaire de référence pour la détermination du montant des prestations.....	13
Définitions des garanties.....	13
Taux de cotisation.....	16
Revalorisation des prestations.....	17
Organismes recommandés pour la mutualisation professionnelle.....	17
Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance.....	17
Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel.....	18
Changement d'organisme assureur.....	18
Commission paritaire nationale de prévoyance.....	18
Textes Attachés.....	19
ANNEXE I « Classification des emplois » (Avenant n° 78 du 8 décembre 2014).....	19
Préambule.....	19
Avenant n° 42 du 4 janvier 1994 relatif aux commissions nationales paritaires.....	22
Avenant n° 46 du 23 novembre 1995 relatif au paritarisme.....	25
Avenant n° 46 concernant le taux d'appel et la collecte des fonds du paritarisme : modification de l'avenant n° 42 du 4 janvier 1994 étendu le 6 juillet 1994 concernant le taux d'appel et la collecte des fonds du paritarisme.....	25
Financement du fonds de fonctionnement.....	26
Accord du 15 décembre 1997 relatif à l'octroi du repos hebdomadaire.....	26
Objet de l'accord.....	26
Champ d'application.....	26
Durée de l'accord.....	26
Conditions de fermeture le dimanche au public.....	26
Compensation pour les salaires.....	27
Arrêté préfectoral de fermeture.....	27
Accord n° 54 du 1 décembre 2000 relatif au fonds de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la chaussure (FCPNC).....	27
Avenant du 14 novembre 2001 relatif à l'ARTT.....	28
Mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.....	28
Rémunération.....	28
Aménagement et réduction du temps de travail.....	29
Temps partiel.....	31
Heures supplémentaires.....	33
Aides au passage aux 35 heures.....	33
Entrée en vigueur.....	33
Extension.....	33
Clause de dénonciation ou de révision.....	33
Suivi de l'accord.....	34
Egalité professionnelle entre hommes et femmes.....	34
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des détaillants en chaussures	
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	34

Sommaire

Convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (actualisée par avenant n° 79 du 8 décembre 2014 étendu par arrêté du 11 décembre 2015 JORF 23 décembre 2015)

Avenant complétant les avenants ns 46 et 51 relatifs au financement du fonds de fonctionnement de la convention collective Avenant n° 55 du 30 mai 2005.....	34
Adhésion par lettre du 18 mars 2008 de la fédération commerce distribution et services CGT à l'accord portant création des fonds du paritarisme dans la branche des détaillants en chaussures et à l'avenant n 42.....	35
Adhésion par lettre du 18 mars 2008 de la fédération commerce, distribution et services CGT à l'avenant n 46 du 23 novembre 1995.....	35
Adhésion par lettre du 18 mars 2008 de la fédération commerce, distribution et services CGT à l'avenant n° 51 du 24 septembre 1999.....	36
Avenant n° 64 du 6 octobre 2008 relatif au régime de prévoyance.....	36
Avenant n° 65 du 6 octobre 2008 relatif à la classification des emplois.....	40
Avenant n° 66 du 12 octobre 2009 relatif à la prévoyance.....	41
Avenant n° 67 du 12 décembre 2009 relatif à l'indemnisation maladie.....	43
Accord du 14 juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	43
Préambule.....	43
Avenant n° 70 du 11 octobre 2010 portant modification de l'article 25 « Maladie ».....	45
Avenant n° 72 du 19 juin 2012 portant modification de l'article 25 « Maladie ».....	46
Avenant n° 73 du 14 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance.....	47
Accord du 10 juin 2013 relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation.....	48
Préambule.....	48
Accord du 10 juin 2013 relatif à la formation professionnelle.....	50
Préambule.....	50
Avenant du 4 novembre 2013 à l'avenant n° 72 du 19 juin 2012 relatif à la modification de l'article 25 du titre XV « Maladie ».....	57
Avenant du 10 mars 2014 à l'accord du 10 juin 2013 relatif à la formation professionnelle.....	58
Avenant n° 77 du 19 mai 2014 relatif à la modification du chapitre XXVIII du régime de prévoyance.....	58
Préambule.....	59
Avenant n° 79 du 8 décembre 2014 relatif à la révision de la convention.....	60
Préambule.....	60
Avenant n° 80 du 18 mai 2015 modifiant le chapitre XXVIII « Régime de prévoyance » de la convention.....	68
Préambule.....	69
Avenant n° 81 du 12 octobre 2015 à l'accord prévoyance du 6 octobre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance.....	70
Préambule.....	70
Accord du 12 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé.....	72
Préambule.....	72
Accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle.....	82
Textes Salaires.....	90
Avenant n° 52 du 12 septembre 2000.....	90
Salaires.....	90
Avenant n° 56 du 25 octobre 2005.....	90
Avenant n° 57 du 25 octobre 2005.....	91
Avenant n° 58 du 11 décembre 2006.....	92
Salaires minima des employés au 1er janvier 2007.....	92
Avenant n° 59 du 11 décembre 2006.....	92
Salaires minima des cadres au 1er janvier 2007.....	93
Avenant n° 60 du 14 janvier 2008 relatif au barème des salaires minima garantis des employés au 1er janvier 2008.....	93
Avenant n° 61 du 14 janvier 2008 relatif au barème des salaires minima garantis des cadres au 1er janvier 2008.....	94
Avenant n° 62 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires minima garantis des employés au 1er septembre 2008.....	94
Avenant n° 63 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires minima garantis des cadres au 1er septembre 2008.....	95
Avenant n° 68 du 14 juin 2010 relatif aux salaires minima.....	96
Avenant n° 69 du 14 juin 2010 relatif aux salaires minima.....	97
Avenant n° 70 du 9 mai 2011 relatif aux salaires minima.....	97
Avenant n° 71 du 9 mai 2011 relatif aux salaires minima.....	98
Avenant n° 74 du 14 septembre 2012 relatif aux salaires minima.....	99
Avenant n° 75 du 14 septembre 2012 relatif aux salaires minima.....	100
Avenant n° 75 du 24 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014.....	100
Avenant n° 76 du 24 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014.....	101
Textes Extensions.....	103
ARRETE du 16 juillet 1981.....	103
ARRETE du 22 octobre 1981.....	104
ARRETE du 1 avril 1982.....	104
ARRETE du 22 décembre 1982.....	104
ARRETE du 5 août 1983.....	104
ARRETE du 24 février 1984.....	104
ARRETE du 16 mai 1984.....	105
ARRETE du 19 septembre 1984.....	105
ARRETE du 16 février 1987.....	105
ARRETE du 30 janvier 1989.....	105
ARRETE du 29 mars 1991.....	105
ARRETE du 2 septembre 1992.....	106
ARRETE du 31 mars 1994.....	106
ARRETE du 6 juillet 1994.....	106
ARRETE du 29 janvier 1996.....	107
ARRETE du 11 juillet 1996.....	107
ARRETE du 18 octobre 1996.....	108
ARRETE du 25 juin 1997.....	108
ARRETE du 25 juin 1997.....	109

Sommaire

Convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (actualisée par avenant n° 79 du 8 décembre 2014 étendu par arrêté du 11 décembre 2015 JORF 23 décembre 2015)

ARRETE du 25 juin 1997.....	109
ARRETE du 3 février 1998.....	110
ARRETE du 18 décembre 2000.....	110
ARRETE du 24 juillet 2002.....	111
ARRETE du 4 octobre 2005.....	112
ARRETE du 14 mars 2006.....	112
ARRETE du 27 septembre 2006.....	113
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	115
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	116
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	117
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	118
4. La rupture conventionnelle est.....	119
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	120
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	121
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	122
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	123
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	124
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	125
Comment lire efficacement sa convention collective.....	126
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	127
a. Définition de la convention collective.....	127
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	127
c. Utilité de la convention collective.....	127
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	128
a. L'activité de l'entreprise.....	128
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	128
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	128
d. Les mentions du contrat de travail.....	129
e. L'affichage dans l'entreprise.....	129
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	130
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	130
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	131
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	131
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	131
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	131
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	132
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	132
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	134
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	134
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	134
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	134
d. La disparition des organisations signataires.....	134
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	135
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	135
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	135
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	137
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	138

Convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (actualisée par avenant n° 79 du 8 décembre 2014 étendu par arrêté du 11 décembre 2015 JORF 23 décembre 2015)

Texte de base

Convention collective nationale du 27 juin 1973 actualisée par avenant n° 79 du 8 décembre 2014

Fédération nationale des syndicats de détaillants en chaussures de France.

Fédération des employés et cadres CGT - Force ouvrière ;

Fédération nationale des employés et cadres CGT ;

Fédération des employés CFTC ;

Fédération des syndicats chrétiens d'ingénieurs et cadres CFTC ;

Fédération des cadres du commerce CGC.

Adhérents :

Fédération générale Service-Libre CFDT, le 7 août 1980.

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13).

I. - Objet et durée

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention (idcc 733) règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs relevant des activités de vente de détail du commerce de la chaussure, classées sous le code NAF n° 47. 72A et exploitant sous l'autorité directe d'une même direction un nombre de un à quatre magasins et le personnel employé. Sont exclues du champ d'application les entreprises qui, du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 31 mars 1980, modifiant l'article 1er de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973. La présente convention s'applique également à la fédération nationale des syndicats de détaillants en chaussures de France dans les rapports avec son personnel.

Il est entendu que le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité principale et réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises exploitant, sous l'autorité directe d'une même direction, un nombre minimum de cinq magasins relèvent de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure, à l'exception des entreprises, qui du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des détaillants en chaussures à la date d'entrée en vigueur de son avenant n° 3 du 31 mars 1980.

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention collective, régie par les dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du livre Ier du code du travail, est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective est conclue à durée indéterminée et pourra être dénoncée dans les conditions légales applicables sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, portée à la connaissance des autres signataires ou adhérents et déposée auprès des services du ministère du travail.

La dénonciation peut être faite par l'une ou l'autre partie signataire.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à :

- la conclusion d'une nouvelle convention qui s'y substituera ;
- et au plus tard au terme d'un délai de survie fixé à 3 ans à compter du terme du préavis de dénonciation.

II. - Révision

Article 3

En vigueur étendu

Des modifications de texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée dans son ensemble.

Article 4

En vigueur étendu

La partie demandant une modification devra en aviser chacune des autres parties signataires par pli recommandé avec avis de réception, en y joignant un projet sur les points dont la révision est demandée.

Tant pour le renouvellement que pour la révision, les pourparlers commenceront au plus tard dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification, qui sera obligatoirement recommandée avec avis de réception.

Aucune notification ne pourra être faite entre le 1er et le 31 décembre de chaque année.

Si la procédure de révision aboutit à la signature d'un avenant de révision remplissant les conditions lui permettant son entrée en vigueur, la convention collective, une fois révisée, est applicable dans sa nouvelle rédaction à compter de la date de prise d'effet prévue par l'avenant de révision.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être, en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter, en aucun cas, comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements par suite d'usages ou d'accords. Les clauses de la présente convention remplaceront seulement celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la présente convention collective nationale sauf par des dispositions plus favorables au salarié.

III. - Droit syndical

Article 6

En vigueur étendu

Les parties reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs ainsi que la pleine liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts.

L'exercice du droit syndical est reconnu au sein de toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la législation en vigueur et la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice par celui-ci d'une activité syndicale ou mutualiste pour arrêter ses décisions, notamment en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la formation, la promotion professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de sanctions disciplinaires, la rupture du contrat de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la conduite ou la répartition du travail ainsi que son déroulement de carrière.

Constitution de la section syndicale

Les syndicats visés à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, peuvent constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Représentant de la section syndicale

Dans les conditions de l'article L. 2142-1-1, les syndicats non représentatifs ayant constitué au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section pour les représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage plus favorable, est de 4 heures par mois.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le représentant de la section syndicale est désigné parmi les délégués du personnel. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Les modalités de désignation, de publicité, de contestation ainsi que les conditions d'exercice et de perte du mandat de représentant syndical sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Délégué syndical

Les délégués syndicaux, sous réserve de satisfaire aux conditions prévues à l'article L. 2143-1 du code du travail, sont désignés dans les conditions suivantes ; dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, les organisations syndicales représentatives constituant une section syndicale peuvent désigner, dans les limites prévues par les dispositions légales en vigueur, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur, parmi :

- les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;

- ou, si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, ou encore s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de leur mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Les modalités de désignation, de publicité, de contestation, ainsi que les conditions d'exercice et de perte du mandat de délégué syndical sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Communications syndicales

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-3 du code du travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire des communications syndicales doit être transmis à l'employeur, simultanément à leur affichage.

Les panneaux, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement distribués aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise.

Elle ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Local syndical

Un local syndical est mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux sont fixées par accord avec l'employeur.

Absences et interruptions de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales :

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective peuvent conclure une convention de mise à disposition dans le cadre de l'article L. 2135-7 du code du travail, pour une durée au plus égale à 1 an, renouvelable dans les mêmes conditions.

La mise à disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié, qui en précise la durée ainsi que les horaires de la mise à disposition si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur conserve la responsabilité du paiement des salaires, charges et frais afférents à la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue à son

service. L'organisation syndicale de salariés représentative assure le paiement des salaires, charges et frais pour la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue pour le compte de cette organisation.

Pendant cette mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise. La mise à disposition ne peut affecter, le cas échéant, la protection dont bénéficie le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

Absences et interruptions de travail pour participation aux commissions paritaires

Lorsque les salariés d'une entreprise de la branche seront appelés à participer aux commissions paritaires instaurées par la convention collective nationale, aucune réduction de leurs appointements ne sera appliquée en raison de leur participation. De plus le temps réel passé en commission et dans les trajets pour se rendre à cette commission sera rémunéré comme du temps de travail effectif par l'employeur. Ces mêmes salariés seront remboursés de leur frais de déplacement. Ces rémunérations et indemnités sont limitées à deux entreprises différentes de la branche par organisation syndicale. Ces indemnités et rémunérations (y compris charges patronales) seront remboursées aux entreprises de la branche ayant procédé au paiement, par les organisations patronales signataires.

Ces salariés sont tenus d'informer leur employeur de leur absence dès la connaissance de la date de la réunion en remettant copie de la convocation reçue.

IV. - Délégués du personnel

Article 7

En vigueur étendu

Sauf accord plus favorable, les conditions de mise en place, l'organisation des élections, ainsi que les attributions, le nombre, le fonctionnement, la durée et la cessation du mandat des délégués du personnel sont déterminés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire de la convention collective, de ses avenants et des accords y afférents sera remis par l'employeur à chacune des instances représentatives du personnel.

V. - Comité d'entreprise, délégation unique du personnel et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 8

En vigueur étendu

Sauf accord plus favorable, les conditions de mise en place et de suppression, la composition, l'organisation des élections, les attributions notamment dans le domaine des activités sociales et culturelles et le fonctionnement du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que la durée et la cessation du mandat de leurs membres, sont déterminés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

VI. - Contrats à durée indéterminée. - Embauche

Article 9

En vigueur étendu

Lors de toute embauche, l'employeur s'assurera du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage. Il s'assurera de même du respect de ses obligations en matière de priorité d'accès des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet et des salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Il s'assurera également du respect de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. A ce titre, les établissements doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l'article L. 5212-2 du code du travail. Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

De façon générale, aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les employeurs doivent faire connaître préalablement leurs besoins de personnel aux agences locales de l'emploi ou aux antennes en dépendant. En cas de non-satisfaction, ils peuvent recourir à l'embauche directe ou s'adresser aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés, constituées conformément aux dispositions du livre Ier de la deuxième partie du code du travail et représentatives dans la branche de la présente convention.

Article 10

En vigueur étendu

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

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;

- son numéro d'assuré social ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale.

Article 11
En vigueur étendu

Lors de l'embauche, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant au salarié embauché.

Un avis sera affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauche. Cet avis devra indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention collective, de ses avenants et des accords y afférents sera tenu à la disposition du personnel.

VII. - Période d'essai

Article 12
En vigueur étendu

a) Contrats à durée déterminée

Pour les contrats à durée déterminée, les règles relatives à la période d'essai sont celles définies par les dispositions législatives en vigueur.

b) Contrats à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée à :

- pour les ouvriers et les employés : 2 mois maximum non renouvelables ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens : 2 mois maximum non renouvelables ;
- pour les cadres : 4 mois.

Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai s'entend d'un temps de travail effectif. Toute cause de suspension du contrat de travail en reporterait donc le terme.

c) Cas particulier

Si un salarié est embauché à l'issue d'une période d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, celui-ci ne sera pas soumis à une période d'essai.

Article 13
En vigueur étendu

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Dans un tel cas, l'employeur procède au règlement de la partie du délai de prévenance qui expire postérieurement au terme de la période d'essai.

Pendant le délai de prévenance et sous réserve que le délai de prévenance soit exécuté, les salariés sont autorisés après entretien avec l'employeur à s'absenter 2 heures par jour qui leur seront payées pour chercher un emploi. D'un commun accord ces heures peuvent être cumulées à la fin du délai de prévenance.

a) Rupture par l'employeur

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

b) Rupture par le salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

VIII. - Congés payés

Article 14
En vigueur étendu

Le régime des congés payés régi par les articles L. 3141-1 et suivants du code du travail est complété par les dispositions suivantes.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

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

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé payé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, la salariée mère de famille aura droit à un congé payé de 12 jours par an pour soigner un enfant malade. Ces congés pourront être pris groupés en tout ou partie.

En plus des cas visés à l'article L. 3141-1 du code du travail, les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserves obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatés par certificat médical et indemnisés au titre de l'article 17 de la présente convention, les congés exceptionnels de courte durée accordés au cours de l'année ainsi que les congés de paternité ne peuvent entraîner une réduction de la durée des congés annuels.

S'ajoutant aux jours ouvrables de congés payés, un congé supplémentaire de 1,2,3 ou 4 jours sera accordé aux salariés dont l'ancienneté dépasserait respectivement 10,20,25 et 30 années. Le droit à ce ou ces jours de congés supplémentaires s'apprécie au dernier jour de la période de référence.

(1) Le troisième paragraphe de l'article 14 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3141-17 à L. 3141-19 du code du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Article 15 En vigueur étendu

Pour la détermination de l'indemnité de congés payés, il est rappelé que seuls sont assimilés à un temps de travail et considérés comme ayant donné lieu à rémunération :

- l'ensemble des périodes de congés payés prévues par la présente convention ;
- les périodes de repos des femmes en couches ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie constatée par certificat médical et indemnisées au titre de l'article 17 de la présente convention ;
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- les congés de paternité ;
- les congés d'adoption ;
- les congés de formation considérés comme temps de travail.

Il est rappelé, en outre, que l'indemnité afférente aux congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (12 mois du 1er juin au 31 mai suivant). Cette indemnité ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la durée légale des congés payés du salarié si celui-ci avait continué à travailler.

(1) L'article 15 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3141-22 du code du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

IX. - Congés de courte durée

Article 16 En vigueur étendu

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 civil ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage civil ou Pacs du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés ;
- déménagement du salarié, après 1 an d'ancienneté : 1 jour ouvré tous les 3 ans ;

Sans condition d'ancienneté :

- mariage civil d'un enfant : 1 jour ouvré plus 2 jours de délais de route en cas de distance aller à parcourir supérieure à 100 kilomètres ;

- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un grand parent : 2 jours ouvrés plus 2 jours de délais de route en cas de distance aller à parcourir supérieure à 100 kilomètres ;

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

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avertir l'employeur 15 jours à l'avance, sauf événement par nature imprévisible.

(1) L'article 16 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3142-1 du code du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

X. - Maladie

Article 17

En vigueur étendu

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie n'entraînent pas de plein droit rupture du contrat, à condition, sauf cas de force majeure, qu'elles aient été notifiées à l'employeur dans les plus brefs délais, avec indication de leur durée probable.

Un certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas exceptionnel justifié.

Aucune mesure de licenciement ne peut intervenir pour une cause de maladie avant la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Toutefois, pendant cette période, l'employeur aura le droit de procéder au remplacement du salarié dans les conditions prévues à l'article 22 de la présente convention.

Toute notification de licenciement en cours de maladie sera faite par pli recommandé et tiendra compte du préavis, conformément aux articles 14 et 15 de la présente convention.

L'employeur ne peut licencier un salarié qu'à condition que ce licenciement soit justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement. Dans l'année qui suit son licenciement, le salarié licencié pourra demander à bénéficier d'une priorité de réembauche dans sa catégorie d'emploi. Cette priorité vaudra pendant une durée de 1 an suivant la date à laquelle il signifiera à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, sa volonté d'en bénéficier.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés bénéficieront à partir du septième jour d'absence pour cause de maladie, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale, d'une indemnité complémentaire calculée de telle façon qu'ils perçoivent un pourcentage de leur salaire brut déterminé dans les conditions suivantes :

- après 1 an de présence : 30 jours à 90 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 3 ans de présence : 60 jours à 90 % ;
- après 5 ans de présence : 60 jours à 100 % ;
- après 6 ans de présence : 60 jours à 100 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 10 ans de présence : 60 jours à 100 % et 30 jours à 75 % ;
- après 11 ans de présence : 60 jours à 100 %, 30 jours à 75 % et 15 jours à 66,67 % ;
- après 16 ans de présence : 90 jours à 100 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 21 ans de présence : 90 jours à 100 % et 60 jours à 66,67 % ;
- après 26 ans de présence : 90 jours à 100 % et 75 jours à 66,67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 100 % et 90 jours à 66,67 %.

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra respecter les dispositions suivantes :

- justifier dans les 48 heures de son incapacité résultant de la maladie ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans un pays membre de l'UE.

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

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

XI. - Accident du travail

Article 18

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 17 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Toutefois l'indemnité prévue sera versée à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail, le premier jour étant intégralement à la charge de l'employeur.

XII. - Régime de prévoyance

Article 19

En vigueur étendu

Il a été instauré un accord de prévoyance permettant une prise en charge des absences pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle au-delà de celle définie aux articles 17 et 18, ainsi qu'une garantie pour incapacité de travail invalidité ou décès. L'accord et ses avenants sont annexés à la présente convention.

XIII. - Maternité, paternité, adoption et parentalité

Article 20

En vigueur étendu

Maternité

Les congés légaux de maternité sont définis par le code du travail et par le code de la sécurité sociale. Durant ces congés, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la fin du congé global de maternité. Il ne sera procédé à aucun licenciement de femme en état de grossesse, à moins que l'employeur puisse justifier d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir le contrat de travail.

Il sera alloué aux salariées ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise au moment de la date d'ouverture du congé prénatal une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de sécurité sociale, calculée de façon qu'elles perçoivent 100 % de leur salaire pendant toute l'absence, sous réserve de la reprise effective du travail à l'expiration du congé de maternité. Cette indemnité sera calculée dans les mêmes conditions que pour la maladie.

Paternité

Le père pourra bénéficier d'un congé de paternité rémunéré pendant la durée légale prévue par le code du travail.

Adoption

Le (ou la) salarié (e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption voit son contrat de travail suspendu pendant les périodes définies par le code du travail et le code de la sécurité sociale.

Le (ou la) salarié (e) devra avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il (ou elle) entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Parentalité

Les salariés peuvent bénéficier dans les conditions légales en vigueur :

- d'un congé parental total ou à temps partiel. Au terme de ce congé, le salarié sera réintégré dans un emploi de même catégorie garantissant son salaire antérieur majoré de la moyenne des augmentations dont ont bénéficié les autres salariés ;
- des congés pour enfant malade et congé de présence parentale ;
- de la possibilité de démissionner pour élever un enfant.

XIV. - Personnel sous contrat à temps partiel

Article 21

En vigueur étendu

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer, de façon permanente, du personnel ne travaillant pas à temps complet.

Ce personnel bénéficiera d'un contrat précisant les mentions obligatoires définies par les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, afin qu'il ait notamment la possibilité de travailler dans d'autres entreprises, en dehors des plages horaires de travail fixées contractuellement et des hypothèses contractuelles de modifications de ces plages. Le fait pour un salarié de ne pouvoir répondre à une demande de travail en dehors du cadre fixé contractuellement ne peut en aucune façon constituer un motif de licenciement.

La rémunération minimale du salarié à temps partiel sera calculée sur la base du salaire minimum de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet, rapporté à son horaire contractuel.

XV. - Personnel sous contrat à durée déterminée

Article 22

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, si des salariés sous contrat à durée déterminée sont maintenus dans l'entreprise après l'expiration de leur contrat, ce contrat se transformera automatiquement en contrat à durée indéterminée.

Lors de la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, les périodes d'emploi sous contrat à durée déterminée entreront en ligne de compte tant pour la durée de la période d'essai que pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

XVI. - Apprentissage et formation professionnelle

Article 23

[En vigueur étendu](#)

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

Article 24

[En vigueur étendu](#)

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

XVII. - Remplacements temporaires

Article 25

[En vigueur étendu](#)

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1242-15 du code du travail, le remplaçant percevra des appointements qui ne sauraient être inférieurs aux appointements minimaux de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

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

XVIII. - Promotion

Article 26

[En vigueur étendu](#)

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera en priorité appel au personnel, employé, agent de maîtrise ou cadre, travaillant dans l'entreprise et apte à occuper le poste. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail sera établi entre les parties, lequel pourra prévoir une période probatoire d'une durée de 3 mois. Pendant cette période, le salarié bénéficiera au moins du salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi.

L'employé, l'agent de maîtrise ou le cadre qui, à l'occasion d'une promotion, ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions sera réintégré, au plus tard au terme de la période probatoire, dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment, sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement. Dans ce cas, notification de cette réintégration dans son précédent emploi lui sera faite par écrit au plus tard au terme de la période probatoire précitée.

XIX. - Ancienneté et primes d'ancienneté

Article 27

[En vigueur étendu](#)

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

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

Article 28

[En vigueur étendu](#)

Les salaires mensuels minima garantis pour chaque catégorie d'emploi sont fixés conformément au barème annexé à la présente convention (voir annexe II de la présente convention).

La prime d'ancienneté est calculée sur les salaires mensuels minima garantis, qui ne pourront être inférieurs au Smic à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 %, et 15 % après respectivement 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans de présence dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

La pratique courante d'une langue vivante et son utilisation donnent droit à une majoration de 10 % du salaire minimum garanti ; la pratique courante de chaque langue vivante supplémentaire donne droit à une majoration de 5 % du salaire minimum garanti.

XX. - Salaires

Article 29

En vigueur étendu

Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Lors de l'examen de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, les situations éventuellement révélées en contradiction avec ce principe nécessiteront que les partenaires sociaux se réunissent afin de définir les mesures appropriées pour les faire cesser.

Pour les salariés de moins de 18 ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge, conformément au décret du 2 février 1971, à hauteur de 10 %.

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

XXI. - Délai-congé (préavis)

Article 30

En vigueur étendu

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes et au-delà de la période d'essai, la durée du préavis est fixée, pour chaque catégorie professionnelle, dans les conditions ci-après :

Salariés non cadres

- démission :

- 1 semaine si le salarié a plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence ;

- 2 semaines si le salarié a plus de 3 mois et moins de 6 mois de présence ;

- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois de présence ;

- licenciement :

- 1 semaine si le salarié a plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence ;

- 2 semaines si le salarié a plus de 3 mois et moins de 6 mois de présence ;

- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois de présence et moins de 2 années de présence ;

- 2 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence.

Cadres

Pour les cadres, et en raison du fait que les emplois et fonctions occupés par ces derniers nécessitent un temps plus long pour mettre en ordre les missions dont ils ont la charge à leur départ de l'entreprise et effectuer les transmissions nécessaires, la durée du préavis est ainsi fixée :

- démission : 3 mois ;

- licenciement : 3 mois.

Les dispositions relatives au préavis ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave, lourde ou de force majeure.

La dispense de l'exécution du travail durant le préavis à l'initiative de l'employeur n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin. Cependant et dans cette hypothèse, elle ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Article 31

En vigueur étendu

Pendant la période de délai-congé (préavis), pour rechercher un nouvel emploi, et jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

Le salarié est tenu obligatoirement d'aviser son employeur dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi.

Lorsqu'un salarié licencié trouve un emploi au cours de la période de préavis, il est autorisé à quitter son emploi, à condition d'en aviser l'employeur au moins 24 heures à l'avance.

Il lui sera versé le salaire correspondant à la période de préavis effectuée.

XXII. - Licenciement

Article 32

En vigueur étendu

Les licenciements éventuels, nécessités par une suppression d'emploi ou une diminution d'activité de l'entreprise, s'effectueront suivant les règles prévues en matière de licenciement.

Le personnel licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauche pendant une durée de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Article 33

En vigueur étendu

Tout salarié licencié, sauf pour motif de faute grave ou lourde, recevra, s'il compte au moins 1 année de services effectifs au titre du contrat de travail alors résilié, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourrait résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé (préavis).

Cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5 du salaire mensuel moyen brut majoré de 2/15 par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire brut servant de référence pour le calcul de cette indemnité sera le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois suivant la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant précisé que, dans ce dernier cas, toute prime dont la période de versement serait supérieure au mois serait proratisée à due proportion.

XXIII. - Réembauche

Article 34

En vigueur étendu

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

Les préférences de réembauche, reconnues par la présente convention, ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la législation en vigueur sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et de travailleurs handicapés (loi du 26 avril 1924 et loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 modifiées).

Le salarié réembauché par suite d'un droit de préférence conservera les avantages d'ancienneté qu'il avait acquis au moment de son départ. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de licenciement, la nouvelle indemnité ne sera due que sous déduction des indemnités afférentes aux périodes précédemment indemnisées.

XXIV. - Indemnité de fin de carrière

Article 35

En vigueur étendu

A l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)

Une fois atteint l'âge de départ à la retraite, le contrat de travail peut être résilié dans les conditions légales sans que cette résiliation puisse être considérée comme un licenciement, et sous réserve d'un préavis réciproque défini dans les conditions ci-après.

Dans ce cas, le salarié a droit à un préavis dont la durée est définie comme suit :

- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois : 15 jours ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois.

Le salarié mis à la retraite, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus au moins égale à 1 an, bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement ou à l'indemnité légale de licenciement si elle est plus favorable.

A l'initiative du salarié (départ à la retraite)

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, celui-ci a droit à un préavis dont la durée est définie ainsi qu'il suit :

- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois : 1 semaine ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois.

Le salarié, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, recevra au moment de son départ à la retraite une indemnité égale à 60 % de l'indemnité légale de licenciement.

XXV. - Retraite complémentaire

Article 36

En vigueur étendu

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

XXVI. - Conciliation

Article 37

En vigueur étendu

Les différends relatifs à l'interprétation de la présente convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan des entreprises seront déferés à une commission paritaire composée de représentants des organisations signataires qui se réunira dans un délai maximum de 1 mois ; toutefois, le salarié conserve la possibilité de saisir directement la juridiction compétente.

XXVII. - Dispositions finales

Article 38

En vigueur étendu

La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour être déposée au secrétariat de la direction du travail de Paris, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail (1).

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social un arrêté d'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale patronale ou ouvrière qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

(1) Le premier alinéa de l'article 38 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

XXVIII. - Régime de prévoyance

Bénéficiaires

Article 43

En vigueur étendu

Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et de leur ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de la rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

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

Article 44

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour la mise en oeuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garanties pour chaque ancien salarié.

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

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

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

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

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

Les garanties du régime de prévoyance

Article 45

En vigueur étendu

Les salariés de la branche professionnelle des détaillants en chaussures bénéficient obligatoirement des garanties suivantes :

- garanties incapacité de travail ;
- garantie invalidité ;
- garantie décès : capitaux décès, frais d'obsèques, rente de conjoint et rente d'orphelin.

Salaires de référence pour la détermination du montant des prestations

Article 46

En vigueur étendu

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A et B ayant servi de base au calcul des cotisations sociales, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail.

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté à la date du sinistre, le salaire de référence sera annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés.

Définitions des garanties

Article 47

En vigueur non étendu

Article 47. 1

La garantie incapacité de travail

a) Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de la vie courante ou professionnel(le), pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur versera au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur telles que prévues aux articles 25 de la convention collective nationale des détaillants en chaussures, L. 1226-1 du code du travail, modifié par les dispositions de l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, et D. 1226-1 du code précité.

b) Point de départ de la garantie

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en complément et en relais des obligations de maintien par l'employeur.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et ne bénéficiant pas du maintien de salaire par l'employeur, l'organisme assureur versera pour ces salariés des indemnités journalières complémentaires à celles servies par la sécurité sociale à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu.

c) Montant des prestations

Pour les salariés non affiliés à l'AGIRC :

Le montant des indemnités journalières complémentaires garanti correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel. En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

Pour les salariés affiliés à l'AGIRC :

Le montant des indemnités journalières complémentaires garanti des salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté correspond à la différence entre 100 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de la prestation complémentaire correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

d) Durée du versement des indemnités journalières

Les prestations sont servies tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et cessent d'être versées :

- à la date de notification de mise en invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis cas de cumul emploi-retraite).

Article 47.2

La garantie invalidité

a) Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente partielle (IPP) supérieure ou égale à 66 % (correspondant à une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie), il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

Pendant la période de suspension de son contrat de travail pour invalidité, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues au salarié sans contrepartie de cotisation.

b) Montant des prestations pour les salariés cadres et non cadres

Lorsque le salarié est classé dans la 1^{re} catégorie d'invalides :

Le montant de la prestation correspond à la différence entre 40 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Lorsque le salarié est classé dans la 2^e catégorie d'invalides :

Le montant de la prestation correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Lorsque le salarié est classé dans la 3^e catégorie d'invalides :

Le montant de la prestation correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale (hors majorations pour emploi d'une tiercepersonne).

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

b) Durée de la prestation

La prestation complémentaire est versée tant que le salarié perçoit la rente de sécurité sociale et en tout état de cause cesse d'être versée à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

Article 47.3

Les garanties liées au décès

47.3.1. Le capital décès

a) Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux bénéficiaires un capital.

Le montant de ce capital varie selon la nature du décès et la situation de famille du salarié à la date de survenance du sinistre.

b) Montant du capital

Décès toute cause

SITUATION FAMILIALE	salarié affilié à l'AGIRC	salarié non affilié à l'AGIRC
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	175 % du salaire de référence	100 % du salaire de référence
Marié, pacsé, concubin, sans enfant à charge	250 % du salaire de référence	150 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	50 % du salaire de référence	50 % du salaire de référence

Décès accidentel

SITUATION FAMILIALE	salarié affilié à l'AGIRC	salarié non affilié à l'AGIRC
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	350 % du salaire de référence	200 % du salaire de référence
Marié, pacsé, concubin, sans enfant à charge	500 % du salaire de référence	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	100 % du salaire de référence	100 % du salaire de référence

c) Notion de personnes à charge pour le versement du capital décès

Par personnes à charge du salarié on entend :

-ses enfants dans les conditions définies au b de l'article 46.3.7 ;

-les ascendants du salarié lorsqu'ils sont atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaires d'une pension de retraite, titulaires d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, rattachés au foyer fiscal du salarié et vivant sous son toit.

d) Notion d'accident

On entend par accident toute atteinte corporelle ou lésion non intentionnelle de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

47.3.2.L'invalidité absolue et définitive

a) Définition de la garantie

On entend par invalidité absolue et définitive le classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3^e catégorie d'invalides définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit un invalide incapable d'exercer une profession, qui est en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

b) Montant de la prestation

L'invalidité de 3^e catégorie sera assimilée au décès et peut donner lieu au versement du capital prévu à l'article 46.3.1 par anticipation, lorsque le salarié concerné en fait la demande. Le bénéficiaire de ce capital est alors le salarié lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès. Ainsi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité permanente et absolue ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital.

47.3.3. Double effet

a) Définition de la garantie

On entend par double effet le décès simultané ou postérieur à celui du salarié, de son conjoint ayant des enfants à charge.

b) Montant de la prestation

Il est versé aux enfants à charge par parts égales entre eux un capital d'un montant égal à celui qui serait versé dans le cas d'un décès toute cause.

47.3.4. Garantie frais d'obsèques

Lors du décès du salarié il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une indemnité d'un montant égal à deux plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Cette indemnité est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés.

47.3.5. Dévolution du capital décès du régime de prévoyance

Le capital décès prévu par le présent régime est dévolu dans l'ordre suivant :

-au conjoint (notion précisée à l'article 46.3.6) ;

-à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;

-à défaut, aux ascendants ;

-à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié a la possibilité de déroger à la présente dévolution en remplissant un formulaire de désignation spécifique de bénéficiaire(s) qu'il retournera à l'organisme assureur du régime.

47.3.6. La notion de conjoint

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou la concubine du salarié au sens de l'article 515-8 du code civil lorsque, à la date du décès de ce dernier, les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et /ou qu'un enfant commun soit né de leur union. Le(la) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers. Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

Le capital décès sera versé au concubin ou partenaire hors majorations pour personnes à charge. Les majorations seront versées aux personnes les ayant générées.

47.3.7. La rente éducation

a) Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD 3e catégorie) d'un salarié, reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire, dont le montant est fixé à :

-6 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 12 ans ;

-8 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 ans à 17 ans ;

-12 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans à 25 ans.

b) La notion d'enfant à charge pour le versement de la rente éducation

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré à charge du participant l'enfant légitime, naturel ou adoptif du salarié :

-jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;

-jusqu'à son 25^e anniversaire, sous condition,

soit :

-de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

-d'être en apprentissage ;

-de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;

-d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié.

47.3.8. La rente de conjoint

a) Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié avant la date de liquidation de sa pension de vieillesse, une rente viagère est versée au profit de son conjoint (notion définie à l'article 46.3.6).

b) Montant de la prestation

Le montant de la rente viagère est de 10 % du salaire de référence.

Taux de cotisation

Article 48

En vigueur non étendu

(En pourcentage.)

Garanties	Personnel affilié à l'AGIRC		Personnel non affilié à l'AGIRC	
	TA	TB	TA	TB
Capitaux décès	0,57	0,57	0,23	0,23
Rente éducation	0,12	0,12	0,07	0,07
Rente de conjoint	0,24	0,24	0,17	0,17
Incapacité temporaire de travail	0,42	0,76	0,32	0,32
Invalidité	0,26	0,67	0,27	0,27

Total	1,61	2,36	1,06	1,06
-------	------	------	------	------

La cotisation globale est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Pour le personnel affilié à l'AGIRC : la cotisation tranche A est intégralement à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %. Le différentiel est réparti à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié sur la tranche A. La cotisation tranche B est répartie à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

Pour le personnel non affilié à l'AGIRC : la cotisation tranche A/ tranche B est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, étant précisé que la cotisation relative à la garantie " incapacité de travail " est intégralement à la charge du salarié.

Revalorisation des prestations

Article 49

En vigueur étendu

Les prestations incapacité de travail, invalidité et capitaux décès sont revalorisées selon l'indice du point ARRCO-AGIRC avec les mêmes dates d'effet.

Les prestations rente de conjoint et rente éducation sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Organismes recommandés pour la mutualisation professionnelle

Article 50

En vigueur non étendu

La gestion du régime de prévoyance de la branche professionnelle des détaillants de chaussures est confiée à Humanis Prévoyance, institution de prévoyance, et à l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale, dont les sièges sociaux sont situés respectivement au 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris, et au 17, rue de Marignan, 75008 Paris. Humanis Prévoyance est assureur des risques incapacité de travail, invalidité et capitaux décès. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture des garanties rente de conjoint et d'éducation. Humanis Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ces organismes sont recommandés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le (s) contrat (s) d'assurance souscrit (s) avec les organismes assureurs avant le 31 décembre de chaque année sous réserve d'un respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime.

Les organismes recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie ;

- ils s'interdisent de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

Pour adhérer auxdits organismes, chaque entreprise de la branche devra compléter et signer un contrat d'adhésion.

Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation des prestations, sera adressée à chaque entreprise adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque salarié.

Les organismes assureurs signeront avec les partenaires sociaux de la branche une convention de gestion précisant les modalités de gestion du régime.

Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance

Article 51

En vigueur non étendu

51.1. Fonds de solidarité

Le présent accord présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

La part de cotisation affectée au financement d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombe donc également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, et ayant choisi de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme.

Cette contribution doit permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de bénéficier d'un fonds de solidarité. Ce fonds garantit la mise en oeuvre des actions de solidarité spécifiques définies par l'article 51.2 du présent accord pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des détaillants en chaussures.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en oeuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

51.2. Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en oeuvre par le régime professionnel de prévoyance prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programmes de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

-- à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

-- à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel

Article 52

En vigueur étendu

En raison de la difficulté d'appréciation du nombre d'arrêts de travail en cours dans la branche à la date de mise en place du régime de prévoyance, les taux de cotisation du régime ne tiennent pas compte du poids des malades en cours (avec ou sans assureur précédent). Néanmoins, et afin d'assurer la pérennité du régime, les organismes assureurs désignés procéderont à une pesée du coût qu'a représenté la prise en charge de ces salariés, après 2 exercices complets de fonctionnement et de couverture du régime, soit au plus tard pour les comptes de l'exercice 2010. Au terme de cette période et en fonction des résultats du régime, les organismes assureurs fixeront, s'il y a lieu, une cotisation spécifique à la charge de l'ensemble des entreprises de la branche qui servira à financer la charge de ces encours et à maintenir l'équilibre du régime. Cette cotisation spécifique fera l'objet d'un avenant au présent titre.

Il est précisé que pour les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel qui étaient couverts par un contrat de prévoyance souscrit antérieurement et résilié pour rejoindre la mutualisation, les organismes assureurs désignés à l'article 49 reprendront à leur charge l'intégralité des engagements relatifs au maintien de la garantie décès en contrepartie du transfert des provisions constituées par l'assureur précédent. Ils assureront également les revalorisations additionnelles des prestations en cours de service par l'assureur quitté.

Changement d'organisme assureur

Article 53

En vigueur non étendu

En cas de dénonciation ou de non-reconduction des organismes recommandés à l'article 49, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non-reconduction continueront d'être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée. Les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité à la date de dénonciation ou de non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

Commission paritaire nationale de prévoyance

Article 54

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'avenant instituant le régime de prévoyance conventionnel et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son fonctionnement par les organismes assureurs désignés. Cette commission se réunira au moins une fois par an. Une réunion spécifique de remise des comptes sera organisée avant le 31 août de chaque année.

Textes Attachés

ANNEXE I « Classification des emplois » (Avenant n° 78 du 8 décembre 2014)

(1) Annexe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

FDCE.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FDS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

La classification applicable au sein de la convention collective des détaillants en chaussures (idcc 733, brochure 3008, convention collective nationale du 27 juin 1973, étendue par arrêté du 16 juillet 1981, Journal officiel du 2 septembre 1981) a fait l'objet de discussions avec les partenaires sociaux.

Ces discussions se sont concrétisées par la volonté des partenaires sociaux de modifier les dispositions conventionnelles jusqu'alors applicables telles que prévues par l'annexe I à ladite convention.

Le présent avenant a donc pour objet de réviser l'annexe I « Classification des emplois » de la convention collective des détaillants en chaussures.

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe I est remplacée par les dispositions annexées au présent avenant de révision.

Article 2

En vigueur étendu

Information des salariés

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, l'employeur ou son représentant informe les représentants du personnel de l'accord de classification et leur en remet à chacun un exemplaire.

Après un entretien individuel, chaque salarié se voit remettre par écrit les éléments de classification retenus le concernant, à savoir :

- niveau ;
- catégorie ;
- intitulé de l'emploi.

Délai de mise en oeuvre

L'employeur réalise ses opérations de reclassification au plus tard dans un délai de 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Commission de suivi de la classification

Pour résoudre les éventuels différends qui pourraient naître entre employeurs et salariés, il est décidé de créer une commission nationale de suivi et d'application du présent accord pour une durée de 1 an.

La commission est composée paritairement d'un représentant titulaire et d'un suppléant pour les organisations syndicales de salariés et d'un membre titulaire et d'un suppléant pour la FNDCF.

Le secrétariat et le fonctionnement sont assurés par la FNDCF.

Saisine

La commission est saisie :

- soit par l'employeur ;

- soit par le salarié ou l'une des organisations syndicales représentatives.

La saisine est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la FNDCF, accompagnée de tous les documents de nature à éclairer la commission, notamment du document remis au salarié par son employeur en application du présent article.

Le secrétariat de la commission en informe les membres de la commission et communique, dès réception, la copie de la lettre de saisine et les documents afférents.

La commission se réunit dans un délai maximum de 1 mois, à réception de la lettre recommandée.

Le secrétariat de la commission convoque les parties, qui peuvent se faire assister de toute personne de leur choix.

Les parties doivent répondre aux demandes de la commission.

La commission rend un avis motivé.

Notification

La notification de cet avis est faite par le secrétariat de la commission à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de 8 jours.

Ces avis sont conservés. Ils sont archivés par le secrétariat et demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de suivi.

Article 3
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont défini une nouvelle classification au niveau de la branche telle que définie ci-dessous :

Classification	Vente	Administratif et logistique
Employés		
1	<p>Vendeur débutant moins de 1 an de pratique professionnelle dans la vente et moins de 6 mois dans la branche</p> <p>Range les produits en réserve, les étiquette sous la responsabilité d'un responsable</p> <p>Effectue les ventes simples</p> <p>Aucune responsabilité, aucune initiative, aucune autonomie</p> <p>Contrôle systématique, constant, total, et proche</p> <p>Consignes précises et détaillées</p>	<p>Personnel de nettoyage</p> <p>Coursier</p> <p>Manutentionnaire</p>
2	<p>Vendeur titulaire d'un CAP ou ayant plus de 1 an de pratique professionnelle dans la vente ou plus de 6 mois dans la branche</p> <p>Réalise des encaissements simples</p> <p>Veille à la bonne présentation des produits</p> <p>Etiquette les produits selon les instructions de la hiérarchie</p> <p>Responsabilité faible, peu d'initiative, aucune autonomie</p> <p>Contrôle systématique, constant, total, et proche</p> <p>Consignes précises et détaillées</p>	<p>Réceptionnaire expéditeur : reçoit les marchandises, signale les problèmes de réception</p>
3	<p>Vendeur qualifié ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - plus de 3 ans de pratique professionnelle et 2 ans dans la branche - ou 3 ans dans la branche <p>Réalise tous les encaissements</p> <p>Veille au rangement du stock, signale les éventuelles ruptures</p> <p>Responsabilité limitée à son poste, autonomie partielle</p> <p>Contrôle proche</p> <p>Consignes générales et permanentes</p>	<p>Magasinier expéditeur, réceptionnaire expéditeur</p> <p>Chauffeur-livreur</p> <p>Secrétaire</p> <p>Aide-comptable (titulaire du CAP)</p>
4	<p>Vendeur très qualifié ayant plus de 6 ans de pratique professionnelle, dont 3 ans dans la branche</p> <p>Capable de réaliser la présentation originale de produits en vitrine ou au comptoir</p> <p>Capable de préparer et de proposer des commandes de réassort et les articles à mettre en solde</p> <p>Peut accompagner la hiérarchie dans les salons et participer au choix de la collection</p>	<p>Comptable débutant</p> <p>Secrétaire facturière</p> <p>Etalagiste</p> <p>Photographe</p>

	Responsabilité limitée à son poste, autonomie partielle Contrôle proche par une hiérarchie directe Initiative nécessaire Enjeu limité	
Agents de maîtrise		
5	Responsable de magasin Gère le stock courant (commandes, avoirs, litiges simples avec les fournisseurs) selon les directives de sa hiérarchie Anime l'équipe de vente Gère les conflits avec la clientèle Alerte la hiérarchie sur les problèmes de non-conformité des livraisons Est sous la responsabilité d'un cadre ou de l'employeur Délégation pour l'animation et le conseil d'une équipe	Comptable confirmé 1
	Responsable de magasin Anime une équipe de plus de 5 employés Peut participer à la politique de démarque Est sous la responsabilité d'un cadre ou de l'employeur	Responsable de dépôt : encadre une équipe logistique Web designer Met en scène sur le web l'offre dans les chartes graphiques, dans le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs, dans le respect des contraintes juridiques et le respect des délais et des coûts
6		Conçoit les maquettes des messages commerciaux, réalise des piges en matière de graphisme et de mise en page Applique la charte graphique Assure la maintenance ou la mise à jour du site, son confort de navigation et sa bonne ergonomie Concepteur rédacteur Assure la conception de support de communication dans le respect des contraintes juridiques et techniques et dans la cadre des stratégies commerciales définies
Cadres qui peuvent effectuer la totalité ou une partie des tâches		
7	Moins de 2 ans dans la fonction Sous l'autorité de l'employeur : - assure la fidélisation de la clientèle - contribue au développement du chiffre d'affaires - responsable des stocks - fixe, suit et évalue les résultats quantitatifs et qualitatifs dans le but de mettre en place des ajustements - effectue les achats de collections et négocie avec les fournisseurs - coordonne et valide les actions commerciales - dirige et encadre les salariés selon les directives de l'employeur	A en charge l'acquisition et l'optimisation du trafic web, met en place et gère des campagnes publicitaires en ligne Encadre et coordonne des prestataires externes Gère et optimise son enveloppe budgétaire Optimise la visibilité du site et les leviers innovants d'acquisition de trafic Secrétaire de direction Salarié répondant à la définition de secrétaire mais qui possède une instruction de niveau général de technicien supérieur ; fait preuve d'initiative et collabore avec le personnel de direction ou l'employeur. Son expérience professionnelle permet de lui confier l'instruction de dossiers complexes. Il est capable de traiter les dossiers courants et de suivre l'exécution de certaines décisions. Il est chargé de contact avec l'extérieur
8	Plus de 2 ans dans la fonction Sous l'autorité de l'employeur : - assure la fidélisation de la clientèle - contribue au développement du chiffre d'affaires - fixe, suit et évalue les résultats quantitatifs et qualitatifs et met en place les ajustements nécessaires - effectue les achats de collections et négocie avec les fournisseurs - coordonne et valide les actions commerciales	
		- dirige et encadre les salariés selon les directives de l'employeur - aide à établir le budget et les prévisions d'activité - valide des décaissements sous l'autorité de l'employeur
9		Contribue au développement du chiffre d'affaires Fixe, suit et évalue les résultats quantitatifs et qualitatifs et met en place les ajustements nécessaires Effectue les achats de collections et négocie avec les fournisseurs Etablit le budget et les prévisions d'activité Détient un mandat ou une délégation de pouvoir permettant de l'assimiler à l'employeur

Dans le cadre de l'intégration du CQP dans la classification :

- le titulaire d'un CQP, sans expérience dans la branche, entrera dans la catégorie 3 ;
- le titulaire d'un CQP, avec une expérience de 3 ans dans la branche, entrera dans la catégorie 4.

Article 4
En vigueur étendu

Parallèlement, les partenaires sociaux ont négocié au niveau de la branche la grille de conversion des classifications ancienne-nouvelle.

Nouvelle classification	Ancienne classification
Employé 1	Employés 1 à 2
Employé 2	Employé 3
Employé 3	Employés 4 à 5
Employé 4	Employés 6 à 7
Agent de maîtrise 5 selon critère de la nouvelle classification	Employé 8 et employé administratif 9
Agent de maîtrise 6 selon critère de la nouvelle classification	Employé 8
Cadre 7	Cadres 1 à 2
Cadre 8	Cadre 3 à 4
Cadre 9	Cadre 5

Article 5
En vigueur étendu

(En euros.)

Nouvelle classification	Salaires minima
Employé 1	1 470
Employé 2	1 475
Employé 3	1 512
Employé 4	1 575
Agent de maîtrise 5 selon critère de la nouvelle classification	1 650
Agent de maîtrise 6 selon critère de la nouvelle classification	1 650
Cadre 7	2 260
Cadre 8	3 080
Cadre 9	3 740

Au plus tard 3 mois après l'extension de cet avenant, les partenaires sociaux se réuniront pour définir une nouvelle grille de salaires selon la nouvelle classification. En attendant l'issue de cette négociation, la grille de salaires en vigueur s'applique selon l'équivalence définie à l'article 4. Il est d'ores et déjà acquis qu'un salarié qui obtient le CQP et qui est déjà en catégorie 4 touchera un salaire de base correspondant au salaire de base de sa catégorie, augmenté d'un minimum de 5 %.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT : une version signée sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires (1).

(1) L'alinéa 2 de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Avenant n° 42 du 4 janvier 1994 relatif aux commissions nationales paritaires

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,

La FEC - CGT - FO, 28, rue des Petit-Hôtels, 75010 Paris ;

La FNECS - SNCCD - CGC, 2, rue d'Hauteville, 75010 Paris ;

La CFDT -Fédération des services, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La CFTC - Fectam, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil,

La fédération commerce distribution et services CGT, par lettre du 18 mars 2008 (BO n°2008-19)

En vigueur étendu

Les parties, après avoir constaté l'importance du nombre de petites entreprises comprises dans le champ d'application de la présente, sont convenues que l'expression syndicale et le traitement paritaire des difficultés pouvant exister ou se présenter peuvent s'exercer utilement dans le cadre d'une commission paritaire nationale professionnelle et sont convenues de la nécessité de doter celle-ci de prérogatives et de moyens significatifs.

COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE PROFESSIONNELLE

La commission paritaire nationale professionnelle instituée par la présente convention est ainsi composée :

- deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total des représentants des organisations syndicales.

La commission se réunira au moins une fois par semestre. Une ou plusieurs réunions pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires, dans les conditions définies par le règlement intérieur de la commission. L'organisation patronale signataire assurera le secrétariat et la gestion.

La présidence de la commission sera assurée à tour de rôle par un représentant des organisations syndicales de salariés et d'employeurs désigné par chaque collègue pour chaque réunion. Simultanément, un secrétaire de séance sera désigné dans les mêmes conditions.

Ce paritarisme ainsi conçu ne pouvant valablement fonctionner que si un financement dote la commission de moyens nécessaires.

Il est institué un fonds de fonctionnement de la convention collective destiné notamment à financer l'indemnisation des frais de déplacements, de séjours et des éventuelles pertes de salaires des membres employeurs et salariés représentants des organisations syndicales et patronales signataires à ladite commission paritaire nationale professionnelle appelés à participer aux diverses commissions ou organismes professionnels entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures. Le financement de ce fonds sera assuré au moyen d'une contribution à la charge des entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord ; cette contribution est fixée à cinq pour mille de la masse salariale brute.

Chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis de quinze jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée ; il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire.

Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

INDEMNISATIONS

1. Frais de repas.

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

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- un repas par délégué de la région parisienne ;
- deux repas par délégué de province ou un repas en cas de déplacement en avion.

2. Frais de déplacement.

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

- pour les délégués de province, en deçà de 500 kilomètres :
- le billet SNCF ou TGV de son choix aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :
- soit le billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le minimum garanti par délégué ou

couchette aller et retour en 2^e classe par délégué ;

- soit billet en TGV aller et retour en 2^e classe par délégué ;

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

Les frais seront remboursés dans le mois suivant la réunion à la demande de l'organisation signataire des présentes.

Les indemnités compensatrices de salaire seront calculées de manière que le revenu du salarié ne soit pas affecté par sa participation aux réunions des instances paritaires.

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

COMMISSIONS NATIONALES PARITAIRES DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation et une commission nationale paritaire d'interprétation pour examiner les différends individuels ou collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention et de ses annexes. Elles sont composées de :

Pour les salariés :

Un délégué titulaire assisté d'un suppléant, désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Le suppléant assiste aux réunions sans prendre part aux débats ni aux votes, sauf en cas d'absence du titulaire, dont il prend alors la voix et les prérogatives.

Pour les employeurs :

De représentants présents ou représentés de l'organisation syndicale signataire en nombre égal à celui des délégués salariés.

Rôle de la commission nationale paritaire de conciliation.

Secrétariat

Le siège des commissions nationales de conciliation et d'interprétation est fixé 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris (fédération nationale des détaillants en chaussures).

Les services du syndicat d'employeur assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions sous la responsabilité d'un secrétaire et d'un président, qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, le président et le secrétaire ne faisant pas partie du même collège, étant alternativement pris dans le collège "Employeur" et dans le collège "Salariés".

Fonctionnement

Les membres des délégations des salariés et des employeurs bénéficient d'indemnités compensatrices de salaires et de frais de déplacement dans les conditions précisées dans l'accord sur la commission paritaire nationale.

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges qui lui seront soumis par une des organisations concernées.

La commission est saisie par lettre recommandée adressée au siège du secrétariat. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans les trois semaines qui suivront la demande de convocation, à laquelle seront joints les dossiers concernés.

La commission peut, d'un commun accord entre ses membres et pour certains de ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

Les membres de la commission peuvent entendre les parties, lesquelles peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut, de ce fait, renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui sera communiqué aux parties dans les quinze jours qui suivent.

Rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation.

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire d'une partie ou de l'ensemble de la convention.

La saisine de la commission est à adresser au siège du secrétariat.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente dans les trois semaines qui suivent la demande de convocation, à laquelle seront joints les dossiers concernés.

La commission peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

Les membres de la commission peuvent entendre les parties, lesquelles peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut, de ce fait, renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 15 jours qui suivent.

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article 31 du livre I^{er} du code du travail.

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant dans les conditions fixées à l'article 31 J du code du travail.

Avenant n° 46 du 23 novembre 1995 relatif au paritarisme

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,

La FEC CGT - FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

La FNECS SNCCD - CGC, 2, rue d'Hauteville, 75010 Paris ;

La fédération des services CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La FECTAM CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris,

La fédération commerce, distribution et services CGT, par lettre du 18 mars 2008 (BO n°2008-19)

Avenant n° 46 concernant le taux d'appel et la collecte des fonds du paritarisme : modification de l'avenant n° 42 du 4 janvier 1994 étendu le 6 juillet 1994 concernant le taux d'appel et la collecte des fonds du paritarisme.

Article 1er

En vigueur étendu

Le financement de ce fonds sera assuré au moyen d'une contribution obligatoire fixée forfaitairement à :

350 F par entreprise avec salarié(s) pour lesquels s'ajouteront :

+ 0,1 % sur la masse salariale brute totale, plafonnée à 2 150 000 F, soit 2 150 F.

L'organisme chargé de la collecte du recouvrement des fonds est l'INPC, 66, avenue du Maine, 75014 Paris.

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

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le financement de ce fonds sera assuré au moyen d'une contribution [*légale et*] (1) obligatoire fixée forfaitairement à :

150 F par entreprise sans salarié ; [(2)

350 F par entreprise avec salarié(s) pour lesquels s'ajouteront :

+ 0,1 % sur la masse salariale brute totale, plafonnée à 2 150 000 F, soit 2 150 F.

La contribution et le plafond seront indexés sur l'indice INSEE du coût de la vie, paru en janvier de chaque nouvelle année] (1).

L'organisme chargé de la collecte du recouvrement des fonds est l'INPC, 66, avenue du Maine, 75014 Paris.

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

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois.

(1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 11 juillet 1996.

(2) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 25 juin 1997 JORF 4 juillet 1997.

Financement du fonds de fonctionnement

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article 31 du livre I^{er} du code du travail.

Les organismes signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant dans les conditions fixées à l'article 31 J du code du travail.

Accord du 15 décembre 1997 relatif à l'octroi du repos hebdomadaire

La chambre syndicale des détaillants en chaussures du Limousin (4, avenue du Général-Leclerc, à Limoges), affiliée à la fédération nationale des détaillants en chaussures de France ;

Le syndicat national du commerce de la chaussure (53, boulevard de la Reine, à Versailles), non représenté (excusé),

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

L'accord a pour objet de fixer le repos hebdomadaire et rendre obligatoire la fermeture des magasins de chaussures et d'articles chaussants le dimanche.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord vise l'ensemble du département de la Haute-Vienne.

Il concerne tous les établissements, parties d'établissements, points de vente, magasins de toute nature dans lesquels s'effectue, à titre accessoire ou principal, la vente de chaussures et articles chaussants à quelque usage qu'ils soient destinés, qu'ils emploient ou non habituellement des salariés.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de la date de sa signature.

En cas de dénonciation, celle-ci devra être précédée d'un préavis de 6 mois.

Conditions de fermeture le dimanche au public

Article 4

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux réaffirment la règle de principe du droit au repos dominical.

En application de ce principe, l'ensemble des établissements visés à l'article 2 seront fermés au public toute la journée du dimanche de 0 heure à 24 heures.

Article 4.2.

Cependant, cette obligation de fermeture ne s'appliquera pas aux stands des exposants dans l'enceinte de foires ou salons autorisés, dans les conditions prévues à l'article L. 221-18 du code du travail.

Compensation pour les salaires

Article 5

En vigueur non étendu

Les salariés visés à l'article 4.2 bénéficieront :

- d'une majoration de 100 % pour les heures effectuées le dimanche ;
- d'un repos compensateur d'une journée égale au repos supprimé, en plus de leur repos obligatoire, un autre jour de la semaine.

La durée totale du repos obligatoire reste fixée, en tout état de cause, à 48 heures par semaine.

Ces salariés seront prévenus au moins 3 semaines à l'avance.

Arrêté préfectoral de fermeture

Article 6

En vigueur non étendu

En application de cet accord, considérant qu'un arrêté préfectoral a pour objet de faciliter le contrôle d'octroi du repos hebdomadaire et d'éviter la concurrence déloyale entre employeurs d'une même profession, selon ou non qu'ils sont assujettis à l'obligation du repos dominical, les syndicats signataires demandent à Monsieur le préfet de la Haute-Vienne d'ordonner la fermeture obligatoire au public des établissements visés à l'article 2 pendant toute la journée du dimanche, en prenant un arrêté préfectoral de fermeture visant l'ensemble du département de la Haute-Vienne.

Accord n° 54 du 1 décembre 2000 relatif au fonds de fonctionnement de la commission paritaire nationale de la chaussure (FCPNC)

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris,

La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;

La FECTAM-CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris ;

La fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,

Article 1er

En vigueur non étendu

Tous les détaillants relevant de la convention collective nationale des détaillants en chaussures (brochure n° 3008 du Journal officiel) assujettis à la contribution paritaire obligatoire et versée à l'association créée spécialement à cet effet et dénommée FCPNC (association pour la gestion des fonds du fonctionnement de la commission paritaire nationale de la chaussure) sont tenus de joindre obligatoirement, à compter de l'année 2000, le bordereau de la déclaration annuelle des salaires (DADS) au bordereau d'appel de la contribution.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article 31 du livre I^{er} du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant dans les conditions fixées à l'article 31 J du code du travail.

Avenant du 14 novembre 2001 relatif à l'ARTT

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,

La FNECS CFE-CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ;

Le SNSC FECTAM-CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris ;

La fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

En vigueur étendu

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants dépendant de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, étendue par arrêté du 16 juillet 1981 et publiée au Journal officiel sous le numéro 3008.

Préambule

En regard des lois n°s 98-461 du 13 juin 1998 et 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de l'aménagement et de la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises relevant de la convention collective visée ci-dessus.

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

Dans l'intérêt général du secteur de la chaussure, les employeurs conviennent, d'une part, de la nécessité de combattre le travail illégal, et, d'autre part, d'inciter à la création d'emplois. Dans cet esprit et pour ces catégories de salariés, les partenaires sociaux donnent aux entreprises la possibilité de recourir à des modalités d'organisation du temps de travail répondant aux contraintes rencontrées.

Par ailleurs, la signature du présent accord prend toute sa valeur, si elle permet l'application très rapide de ces dispositions pour de nombreuses entreprises qui désirent s'inscrire dans un processus de réduction du temps de travail pour recruter du personnel, ou préserver l'emploi, mais qui diffèrent actuellement ces embauches potentielles.

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

Pour permettre au plus grand nombre une application simple de cet accord, les parties signataires conviennent que, l'accord de branche étant suffisamment explicite, il peut être d'application directe pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Les entreprises de 20 salariés et plus ne pourront, pour bénéficier des aides de l'Etat, faire une application directe du présent accord, la signature d'un accord d'entreprise étant dans ce cas obligatoire.

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

A compter de sa date d'entrée en application telle que prévue à l'article 7, le présent accord permet à toute entreprise qui le souhaite et relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif de 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures annuelles, traduisant une réduction effective de la durée du travail.

Pour ces entreprises, les modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail seront définies par l'entreprise, pour chaque service, parmi les options de réduction figurant ci-après et feront l'objet d'une note d'information qui sera portée à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus qui souhaitent bénéficier des aides de l'Etat, celles-ci devront nécessairement conclure un accord d'entreprise.

En tout état de cause, un pointage du temps de travail journalier et, le cas échéant, des jours de repos liés à la réduction du temps de travail est établi sur un formulaire fourni par l'entreprise et validé par l'employeur et le salarié chaque fin de semaine.

Rémunération

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Les salariés embauchés postérieurement à la réduction du temps de travail bénéficient des mêmes conditions de rémunération que les salariés présents dans l'entreprise avant la réduction du temps de travail.

Aménagement et réduction du temps de travail

Article 3 **En vigueur étendu**

Selon les différents services de l'entreprise, l'application directe du présent accord implique pour l'entreprise qui entend réduire la durée du travail d'adopter l'un des modes d'organisation du temps de travail ci-dessous présenté.

Option n° 1

35 heures hebdomadaires

L'entreprise peut retenir sur l'année 35 heures hebdomadaires réparties de manière égale ou inégale sur 4 à 5 jours ouvrés dans le respect des dispositions légales.

Option n° 2

Réduction sous forme de jours de repos sur périodes de 4 semaines

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-9-I du code du travail, la réduction de la durée du travail pourra être organisée sur périodes de 4 semaines afin de permettre l'octroi de journées ou demi-journées de repos correspondant aux heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 39 heures.

Les dates de prise de ces journées ou demi-journées seront établies par l'entreprise en accord avec les salariés dans les conditions suivantes :

- à l'initiative de l'employeur pour 50 % des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par la direction, toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 10 jours ouvrés, sauf urgence ;
- à l'initiative du salarié pour 50 %, la ou les dates seront arrêtées par le salarié, toute modification par le salarié de la ou des dates fixées ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 10 jours ouvrés, sauf urgence.

Un calendrier par service sera établi au sein de l'entreprise 10 jours ouvrés avant son entrée en application.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires.

A l'exclusion des heures ci-dessus, les heures effectuées au-delà de 35 heures sur la période de 4 semaines constituent également des heures supplémentaires.

Option n° 3

Réduction sous forme de jours de repos sur l'année

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail, la réduction de la durée du travail pourra être organisée par l'attribution de jours ou de demi-journées de repos dans l'année.

1. Détermination du nombre de jours de repos

Le nombre de jours de repos octroyés est fonction de la durée hebdomadaire de travail. La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journée entière de repos correspondant à l'horaire quotidien du salarié.

Ces jours de repos, ainsi capitalisés, devront être pris par journées ou demi-journées, au plus tard avant le terme de l'année de référence définie par l'entreprise moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

Toute absence rémunérée ou non, hors congés payés et jours fériés, ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail à 35 heures au plus entraînera une réduction proportionnelle des droits à repos.

2. Modalités de prise des repos

Ces jours de repos ainsi capitalisés seront pris dans les conditions suivantes :

- à l'initiative de l'employeur pour 50 % des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par la direction, toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 10 jours ouvrés sauf urgence ;
- à l'initiative du salarié pour 50 %, la ou les dates seront arrêtées par le salarié ; toute modification par le salarié de la ou des dates fixées ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 10 jours ouvrés, sauf urgence.

Chaque entreprise pourra néanmoins définir des périodes au cours desquelles aucun jour de repos ne pourra être pris dans les périodes de forte activité, telles que la période des soldes, la rentrée scolaire, la fête des mères...

3. Rémunération

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 39 heures par semaine.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine civile sont considérées comme des heures supplémentaires.

Le régime des heures supplémentaires s'applique aussi lorsque la durée du travail excède 35 heures en moyenne sur l'année, ou sur une durée annuelle de 1 600 heures.

4. Exemples

A titre d'exemple, chaque entreprise pourra organiser la réduction du temps de travail par attribution de jours de repos dans les conditions suivantes :

- horaire hebdomadaire de 36 heures réparti sur 5 jours avec attribution de 6 jours de repos ;
- horaire hebdomadaire de 37 heures réparti sur 5 jours avec attribution de 12 jours de repos ;
- horaire hebdomadaire de 38 heures réparti sur 5 jours avec attribution de 18 jours de repos ;
- horaire hebdomadaire de 39 heures réparti sur 5 jours avec attribution de 24 jours de repos.

Option n° 4

Modulation

L'activité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord est dans une large mesure sujette à des variations de caractère saisonnier, ce qui justifie un aménagement de l'horaire de travail afin de mieux faire face à ces fluctuations en adaptant les horaires à la charge de travail dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise.

L'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la compétitivité de chaque entreprise tout en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

1. Principe de la modulation

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation.

La durée annuelle de modulation est fixée au plus à 1 600 heures pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés.

2. Champ d'application

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel de l'entreprise ou seulement certains services de l'entreprise.

3. Amplitude de la modulation

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 42 heures maximum et de 20 heures minimum de temps de travail effectif au cours d'une semaine travaillée.

4. Programmation de la modulation

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'entreprise devra définir les périodes de forte et de faible activité après consultation le cas échéant des représentants du personnel.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel, lequel sera porté à la connaissance des salariés 1 mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.

L'entreprise définit pour chaque semestre 6 semaines au maximum, consécutives ou non, pendant lesquelles l'horaire collectif pourra être porté au plus à 42 heures.

Ces semaines avec un maximum de 42 heures s'effectueront sur 5 jours.

Les parties conviennent que le temps de travail effectif quotidien effectué par les salariés ne pourra excéder 9 heures.

L'entreprise définira également les périodes de faible activité.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, l'entreprise pourra modifier la programmation de la modulation, dans ce cas elle portera à la connaissance des salariés le nouveau planning de modulation par affichage.

5. Dépassement exceptionnel

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures supplémentaires dans la limite du contingent légal seront soumises au régime des heures supplémentaires.

6. Chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, chaque entreprise prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.

7. Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

Le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire doit rester, dans la mesure du possible, exceptionnel.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée sont concernés par les dispositions du présent article portant sur la modulation du temps de travail.

8. Rémunération

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée sur la base de l'horaire moyen de référence de 35 heures, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de rémunération.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

En cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, aucune retenue n'est effectuée.

9. Régime des absences

Les absences telles que maladie, congés conventionnels, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par les salariés. Ces absences seront assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du programme de modulation.

NOTA : Arrêté du 24 juillet 2002 art. 1^{er} : le premier et le deuxième tiret du point 2 " modalités de prise des repos " de l'option 3 " réduction sous forme de jour de repos sur l'année " de l'article 3 (Aménagement et réduction du temps de travail) sont étendus sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-9 (II) du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise fixe le nouveau délai de prévenance ainsi que les conditions dans lesquelles ce délai est réduit. Le dernier alinéa du point 2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 (II) du code du travail, selon lesquelles une partie des jours de repos est prise à l'initiative du salarié. Le dernier alinéa du point 3 " rémunération " de l'option 3 susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-9 (II) du code du travail, selon lesquelles constituent des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, d'une durée annuelle de 1 600 heures. Le dernier alinéa du point 1 " principe de la modulation " de l'option 4 " modulation " de l'article 3 susmentionné est étendu sous réserve du respect des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes desquelles le calcul de la durée moyenne annuelle du travail, qui doit tenir compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du code du travail, peut conduire à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures. Le dernier alinéa du point 4 " programmation de la modulation " de l'option 4 susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, selon lesquelles les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Le point 5 " dépassement exceptionnel " de l'option 4 susmentionnée est étendu dans les mêmes conditions que le dernier alinéa du point 1 de ladite option 4. Le point 8 " rémunération " de l'option 4 susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération.

Temps partiel

Article 4 En vigueur étendu

Article 4.1

Réduction du temps de travail

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

Les salariés à temps partiel auront le choix, en accord avec l'employeur entre :

- Le maintien de leur contrat de travail avec une augmentation de salaire proportionnelle à la réduction de la durée collective de travail ;
- Une diminution de leur temps de travail avec maintien de la rémunération dans les conditions visées à l'article 2 du présent accord pour les salariés dont l'horaire contractuel est supérieur à 20 heures ;
- La revalorisation de leur contrat de travail si la situation de l'entreprise le permet pouvant aller jusqu'à un temps complet.

Article 4.2

Temps partiel choisi

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

En cas de refus opposé par l'employeur, celui-ci devra faire connaître par écrit au salarié les raisons pour lesquelles il ne peut être fait droit à sa demande.

La même procédure sera applicable en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel.

Article 4.3

Organisation du travail à temps partiel modulé

Chaque entreprise pourra recourir au travail à temps partiel dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou modulé dans un cadre annuel, afin de répondre tant aux contraintes qu'elle rencontre dans l'organisation du travail qu'aux aspirations des salariés, après accord exprès du salarié.

La possibilité de recourir au temps partiel modulé concerne les catégories suivantes :

- réceptionnaires ;
- coursiers ;
- étalagistes ;
- vendeurs ;
- employés administratifs.

Pour ce personnel, dont la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle est susceptible de varier sur tout ou partie de l'année, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sous réserve que cette durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne, sur un an, la durée stipulée au contrat.

Le contrat de travail devra mentionner :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

La durée minimale quotidienne de travail pendant les jours travaillés est fixée à 4 heures. Toutefois, cette durée minimale est ramenée à 3 heures pour les salariés employés dans les établissements ayant une interruption dans la journée.

La durée minimale hebdomadaire de travail ne pourra être inférieure à 20 heures, la durée mensuelle à 86,66 heures.

Pour une durée de 20 heures, les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier sont fixées respectivement à :

- pour une durée hebdomadaire de travail de référence :
 - limite inférieure : 13,33 heures ;
 - limite supérieure : 26,66 heures ;
- pour une durée mensuelle de référence :
 - limite inférieure : 57,72 heures ;
 - limite supérieure : 115,44 heures.

Pour une durée supérieure à 20 heures, il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 5°, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le 1/3 de cette durée, sans toutefois être portée à une durée hebdomadaire supérieure ou égale à 35 heures.

Les horaires de travail seront notifiés au salarié par écrit, par la remise d'un planning mensuel précisant la répartition de l'horaire travaillé entre les jours de la période considérée et ce 7... Sur l'année, ou sur une période plus courte, l'horaire moyen effectué doit être l'horaire moyen de référence. Lorsque, sur l'année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié dans le cadre de la modulation a dépassé la durée hebdomadaire fixée au contrat, l'horaire prévu dans le contrat est modifié en début de période suivante, sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

L'horaire moyen de référence est fonction de la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel et du nombre de semaines travaillées dans l'année.

Cet horaire s'obtient de la façon suivante :

Horaires contractuel hebdomadaire x nombre de semaines travaillées

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

Article 4.4

Heures complémentaires

En cas de nécessité de service des heures complémentaires pourront être effectuées sur demande de l'entreprise à condition qu'un tel recours soit prévu dans le contrat de travail du salarié.

Le simple refus pour un salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Le nombre d'heures complémentaires pourra être porté jusqu'au 1/ de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale hebdomadaire (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 24 juillet 2002. Arrêté du 24 juillet 2002 art. 1^{er} : l'article 4-2 (Temps partiel - temps choisi) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise fixe la procédure devant être suivie par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur, ainsi que le délai laissé au chef d'entreprise pour y apporter une réponse motivée. L'article 4-3 (Temps partiel - organisation du travail à temps partiel modulé) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise :- les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié :- les modalités et les délais selon lesquels les horaires de travail peuvent être modifiés.

Heures supplémentaires

Article 5

En vigueur étendu

La bonification attachée aux 4 premières heures supplémentaires pourra donner lieu, au choix de l'employeur, au versement d'une majoration de salaire équivalente ou à l'attribution sous forme de repos.

Aides au passage aux 35 heures

Article 6

En vigueur étendu

L'application de cet accord permet à chaque entreprise qui le souhaite de bénéficier des aides de l'Etat dans les conditions prévues par l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Ouvrent droit aux allègements tous les salariés dont la durée du travail est inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires ou 35 heures en moyenne sur l'année ainsi que les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée collective de travail.

Arrêté du 24 juillet 2002 art. 1^{er} : le deuxième alinéa de l'article 6 (Aides au passage à 35 heures) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail, selon lesquelles, pour ouvrir droit à l'allègement de cotisations sociales prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, la durée du travail des salariés définie sur l'année doit être inférieure ou égale à 1 600 heures.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

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

Extension

Article 8

En vigueur étendu

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

Clause de dénonciation ou de révision

Article 9

En vigueur étendu

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

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

Suivi de l'accord

Article 10 En vigueur étendu

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

Cette commission se réunira durant la première année qui suivra l'extension du présent accord, une fois par semestre puis 1 fois par an pendant 3 ans.

Sur demande d'un des membres, celle-ci pourra être saisie dans un délai de 1 mois.

Cette commission établira le bilan de la réduction du temps de travail et aura notamment pour objet d'étudier l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi dans la branche.

Chaque entreprise de la branche qui s'engage dans le processus de réduction du temps de travail devra communiquer à la commission paritaire nationale (46, boulevard de Magenta, 75010 Paris) les informations suivantes :

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

Egalité professionnelle entre hommes et femmes

Article 11 En vigueur étendu

L'entreprise s'engage à respecter l'égalité professionnelle entre hommes et femmes en matière d'affectation, de promotion, de mutation, de formation, de rémunération et de tout autre événement affectant le caractère professionnel de chaque salarié et ceci dans le respect des catégories professionnelles telles qu'elles résultent de la convention collective.

L'entreprise s'engage, par ailleurs, à éviter toute discrimination entre hommes et femmes lors de toute opération de recrutement dans la mesure où le sexe du postulant à l'emploi n'est pas déterminant de l'embauche.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des détaillants en chaussures Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

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

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Chaussures (détaillants en) " n 3008.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant complétant les avenants ns 46 et 51 relatifs au financement du fonds de fonctionnement de la convention collective Avenant n° 55 du 30 mai 2005

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France,

La FNECS CFE-CGC ;

La FDS CFTC-CSFV ;

La FDS-CFDT ;

La FEC-FO,

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures (brochure n° 3008 du Journal officiel) ont l'obligation de déclarer leur masse salariale de l'exercice précédent à l'organisme chargé de la collecte de la contribution conventionnelle et obligatoire pour le financement du fonds de fonctionnement de la Convention collective avant le 1^{er} mars de chaque exercice ou, à défaut, le premier jour ouvrable.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

A défaut de déclaration de sa masse salariale dans le délai mentionné à l'article 1^{er}, l'entreprise sera redevable de manière forfaitaire d'une contribution conventionnelle et obligatoire calculée sur la base du plafond en vigueur.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article 31 du livre I^{er} du code du travail.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant dans les conditions fixées à l'article 31 J du code du travail.

Fait à Paris, le 30 mai 2005.

Adhésion par lettre du 18 mars 2008 de la fédération commerce distribution et services CGT à l'accord portant création des fonds du paritarisme dans la branche des détaillants en chaussures et à l'avenant n 42

[En vigueur](#)

Montreuil, le 18 mars 2008.

La fédération commerce, distribution et services CGT, case 425, 93514 Montreuil Cedex, au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, section des dépôts, bureau RT2, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Notre organisation syndicale vous informe par la présente de son adhésion aux accords suivants :

- accord portant création des fonds du paritarisme dans la branche des détaillants en chaussures ;
- avenant n° 42 du 4 janvier 1994.

Nous vous demandons de bien vouloir l'acter dès réception de ce courrier.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de notre considération distinguée.

Adhésion par lettre du 18 mars 2008 de la fédération commerce, distribution et services CGT à l'avenant n 46 du 23 novembre 1995

[En vigueur](#)

Montreuil, le 18 mars 2008.

La fédération commerce, distribution et services CGT, case 425, 93514 Montreuil Cedex, au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, section des dépôts, bureau RT2, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Notre organisation syndicale vous informe par la présente de son adhésion aux accords suivants :

- accord portant création des fonds du paritarisme dans la branche des détaillants en chaussures ;
- avenant n° 46 du 23 novembre 1995.

Nous vous demandons de bien vouloir l'acter dès réception de ce courrier.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de notre considération distinguée.

Adhésion par lettre du 18 mars 2008 de la fédération commerce, distribution et services CGT à l'avenant n° 51 du 24 septembre 1999

En vigueur

Montreuil, le 18 mars 2008.

La fédération commerce, distribution et services CGT, case 425, 93514 Montreuil Cedex, au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, section des dépôts, bureau RT 2, DGT, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Notre organisation syndicale vous informe par la présente de son adhésion aux accords suivants :

- accord portant création des fonds du paritarisme dans la branche des détaillants en chaussures ;
- avenant n° 51 du 24 septembre 1999.

Nous vous demandons de bien vouloir l'acter dès réception de ce courrier.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de notre considération distinguée.

La secrétaire fédérale.

Avenant n° 64 du 6 octobre 2008 relatif au régime de prévoyance

FDCF.

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV-CFTC ;

FS CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des détaillants en chaussures ont convenu de la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance accordant des garanties minimales de protection sociale aux salariés de la branche professionnelle précitée.

Le présent avenant a pour objet la création d'un nouveau titre XXVIII intitulé « Régime de prévoyance » aux dispositions générales de la convention.

Cet avenant définit et précise, entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance dont doivent obligatoirement bénéficier tous les salariés de la branche professionnelle précitée et les conditions pour en bénéficier.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 43 est ainsi rédigé :

« Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée) et son ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente et présent au travail ou dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, d'accident ou de congé maternité. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 44 est ainsi rédigé :

« Les salariés de la branche professionnelle des détaillants en chaussures bénéficient obligatoirement des garanties suivantes :

- garanties incapacité de travail ;
- garantie invalidité ;
- garantie décès : capitaux décès, frais d'obsèques, rente de conjoint et rente d'orphelin. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 45 est ainsi rédigé :

« Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A et B ayant servi de base au calcul des cotisations sociales, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue.

Pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté à la date du sinistre, le salaire de référence sera annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. »

Article 5 En vigueur étendu

L'article 46 est ainsi rédigé :

« Article 46.1

La garantie incapacité de travail

a) Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de la vie courante ou professionnel(le), pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur versera au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur telles que prévues aux articles 25 de la convention collective nationale des détaillants en chaussures, L. 1226-1 du code du travail, modifié par les dispositions de l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, et D. 1226-1 du code précité.

b) Point de départ de la garantie

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et ne bénéficiant pas du maintien de salaire par l'employeur, l'organisme assureur versera pour ces salariés des indemnités journalières complémentaires à celles servies par la sécurité sociale à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu.

c) Montant des prestations

Pour les salariés non cadres :

Le montant des indemnités journalières complémentaires garanti correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel. En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

Pour les salariés cadres :

Le montant des indemnités journalières complémentaires garanti des salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté correspond à la différence entre 100 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de la prestation complémentaire correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

d) Durée du versement des indemnités journalières

Les prestations sont servies tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et cessent d'être versées :

- à la date de notification de mise en invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse ;
- et au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Article 46.2

La garantie invalidité

a) Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente partielle (IPP) supérieure ou égale à 66 % (correspondant à une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie), il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

Pendant la période de suspension de son contrat de travail pour invalidité, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues au salarié sans contrepartie de cotisation.

b) Montant des prestations pour les salariés cadres et non cadres

Lorsque le salarié est classé dans la 1^{re} catégorie d'invalides :

Le montant de la prestation correspond à la différence entre 40 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Lorsque le salarié est classé dans la 2^e catégorie d'invalides :

Le montant de la prestation correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Lorsque le salarié est classé dans la 3^e catégorie d'invalides :

Le montant de la prestation correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutesservies par la sécurité sociale (hors majorations pour emploi d'une tiercepersonne).

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

b) Durée de la prestation

La prestation complémentaire est versée tant que le salarié perçoit la rente de sécurité sociale et en tout état de cause cesse d'être versée à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

Article 46.3

Les garanties liées au décès

46.3.1. Le capital décès

a) Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux bénéficiaires un capital.

Le montant de ce capital varie selon la nature du décès et la situation de famille du salarié à la date de survenance du sinistre.

b) Montant du capital

Décès toute cause

SITUATION FAMILIALE	SALARIÉ CADRE	SALARIÉ NON CADRE
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	175 % du salaire de référence	100 % du salaire de référence
Marié, pacsé, concubin, sans enfant à charge	250 % du salaire de référence	150 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	50 % du salaire de référence	50 % du salaire de référence

Décès accidentel

SITUATION FAMILIALE	SALARIÉ CADRE	SALARIÉ NON CADRE
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	350 % du salaire de référence	200 % du salaire de référence
Marié, pacsé, concubin, sans enfant à charge	500 % du salaire de référence	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	100 % du salaire de référence	100 % du salaire de référence

c) Notion de personnes à charge pour le versement du capital décès

Par personnes à charge du salarié on entend :

- ses enfants dans les conditions définies au b de l'article 46.3.7 ;

- les ascendants du salarié lorsqu'ils sont atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaires d'une pension de retraite, titulaires d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, rattachés au foyer fiscal du salarié et vivant sous son toit.

d) Notion d'accident

On entend par accident toute atteinte corporelle ou lésion non intentionnelle de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

46.3.2. L'invalidité absolue et définitive

a) Définition de la garantie

On entend par invalidité absolue et définitive le classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3^e catégorie d'invalides définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit un invalide incapable d'exercer une profession, qui est en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

b) Montant de la prestation

L'invalidité de 3^e catégorie sera assimilée au décès et peut donner lieu au versement du capital prévu à l'article 46.3.1 par anticipation, lorsque le salarié concerné en fait la demande. Le bénéficiaire de ce capital est alors le salarié lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès. Ainsi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité permanente et absolue ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital.

46.3.3. Double effet

a) Définition de la garantie

On entend par double effet le décès simultané ou postérieur à celui du salarié, de son conjoint âgé de moins 60 ans, ayant des enfants à charge.

b) Montant de la prestation

Il est versé aux enfants à charge par parts égales entre eux un capital d'un montant égal à celui qui serait versé dans le cas d'un décès toute cause.

46.3.4. La garantie frais d'obsèques

Lors du décès du salarié, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une indemnité d'un montant égal à deux plafonds mensuels de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

46.3.5. Dévolution du capital décès du régime de prévoyance

Le capital décès prévu par le présent régime est dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint (notion précisée à l'article 46.3.6) ;

- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;

- à défaut, aux ascendants ;

- à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié a la possibilité de déroger à la présente dévolution en remplissant un formulaire de désignation spécifique de bénéficiaire (s) qu'il retournera à l'organisme assureur du régime.

46.3.6. La notion de conjoint

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps.

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou la concubine du salarié au sens de l'article 515-8 du code civil lorsque, à la date du décès de ce dernier, les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et /ou qu'un enfant commun soit né de leur union. Le(la) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers. Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

Le capital décès sera versé au concubin ou partenaire hors majorations pour personnes à charge. Les majorations seront versées aux personnes les ayant générées.

46.3.7. La rente éducation

a) Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD 3^e catégorie) d'un salarié, reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire, dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 12 ans ;

- 8 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 ans à 17 ans ;

- 12 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans à 25 ans.

b) La notion d'enfant à charge pour le versement de la rente éducation

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré à charge du participant l'enfant légitime, naturel ou adoptif du salarié :

- jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à son 25^e anniversaire, sous condition,

soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;

- d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié.

46.3.8. La rente de conjoint

a) Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié avant la date de liquidation de sa pension de vieillesse, une rente viagère est versée au profit de son conjoint (notion définie à l'article 46.3.6).

b) Montant de la prestation

Le montant de la rente viagère est de 10 % du salaire de référence. »

Article 6

En vigueur étendu

L'article 47 est ainsi rédigé :

« Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord est fixé :

(En pourcentage.)

GARANTIES	PERSONNEL CADRE		PERSONNEL NON CADRE	
	TA	TB	TA	TB
Capitaux décès	0, 57	0, 57	0, 23	0, 23
Rente éducation	0, 15	0, 15	0, 09	0, 09
Rente de conjoint	0, 31	0, 31	0, 23	0, 23
Incapacité temporaire de travail	0, 29	0, 65	0, 25	0, 25
Invalidité	0, 18	0, 50	0, 20	0, 20
Total	1, 50	2, 18	1, 00	1, 00

La cotisation globale est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Pour les cadres, la cotisation TA est intégralement à la charge de l'employeur. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute de chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective des détaillants en chaussures.

Ces taux de cotisations ne tiennent pas compte du coût que représente la prise en charge des malades en cours à la date de mise en place du régime. »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 48 est ainsi rédigé :

« Les prestations incapacité de travail, invalidité et capitaux décès sont revalorisées selon l'indice du point ARRCO-AGIRC avec les mêmes dates d'effet.

Les prestations rente de conjoint et rente éducation sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP. »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 49 est rédigé comme suit :

« Après appel d'offres, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des détaillants en chaussures ont décidé de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche professionnelle des détaillants en chaussures au groupement national de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale, dont les sièges sociaux sont situés respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris. Le GNP est assureur des risques incapacité de travail, invalidité et capitaux décès. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture des garanties rente de conjoint et d'éducation. Le GNP reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations. Ces organismes sont désignés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans.

En vertu des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures doivent obligatoirement couvrir leur personnel pour les risques mentionnés au titre XXVIII de la convention collective nationale des détaillants en chaussures, auprès du GNP et de l'OCIRP.

Toutefois, les entreprises qui, à la date de signature de l'avenant créant le titre XXVIII « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale susmentionnée, ont souscrit un contrat ou adhéré à un autre organisme que ceux désignés par les partenaires sociaux de la branche peuvent le conserver à condition que le contrat en vigueur à la date susmentionnée soit plus favorable en termes de garanties et de taux de cotisations que le régime conventionnel.

Dans le cas contraire, les entreprises devront résilier leurs contrats pour rejoindre les organismes désignés et participer à la mutualisation. Le délai pour rejoindre ces organismes est de 12 mois à compter :

- du 1^{er} janvier 2009, pour les entreprises membres d'une organisation signataire de l'avenant instituant le régime de prévoyance de la branche ;

- à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant précité, pour les autres entreprises de la branche.

Pour adhérer auxdits organismes, chaque entreprise de la branche devra compléter et signer un bulletin d'adhésion.

Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation des prestations sera adressée à chaque entreprise adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque salarié.

Les organismes assureurs signeront avec les partenaires sociaux de la branche une convention de gestion précisant les modalités de gestion du régime.

Article 9

En vigueur étendu

L'article 50 est rédigé comme suit :

« En raison de la difficulté d'appréciation du nombre d'arrêts de travail en cours dans la branche à la date de mise en place du régime de prévoyance, les taux de cotisation du régime ne tiennent pas compte du poids des malades en cours (avec ou sans assureur précédent). Néanmoins, et afin d'assurer la pérennité du régime, les organismes assureurs désignés procéderont à une pesée du coût qu'a représenté la prise en charge de ces salariés, après deux exercices complets de fonctionnement et de couverture du régime, soit au plus tard pour les comptes de l'exercice 2010. Au terme de cette période et en fonction des résultats du régime, les organismes assureurs fixeront, s'il y a lieu, une cotisation spécifique à la charge de l'ensemble des entreprises de la branche qui servira à financer la charge de ces encours et à maintenir l'équilibre du régime. Cette cotisation spécifique fera l'objet d'un avenant au présent titre.

Il est précisé que pour les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel qui étaient couverts par un contrat de prévoyance souscrit antérieurement et résilié pour rejoindre la mutualisation, les organismes assureurs désignés à l'article 49 reprendront à leur charge l'intégralité des engagements relatifs au maintien de la garantie décès en contrepartie du transfert des provisions constituées par l'assureur précédent. Ils assureront également les revalorisations additionnelles des prestations en cours de service par l'assureur quitté. »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 51 est rédigé comme suit :

« En cas de dénonciation ou de non-reconduction des organismes désignés à l'article 49, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non-reconduction continueront d'être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée. Les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité à la date de dénonciation ou de non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants. »

Article 11

En vigueur étendu

L'article 52 est ainsi rédigé :

« Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'avenant instituant le régime de prévoyance conventionnel et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son fonctionnement par les organismes assureurs désignés. Cette commission se réunira au moins une fois par an. Une réunion spécifique de remise des comptes sera organisée avant le 31 août de chaque année. »

Article 12

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2009 pour les entreprises membres de l'une des organisations signataires, et au premier jour du mois qui suit la parution au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension pour toutes les autres entreprises de la branche.

Avenant n° 65 du 6 octobre 2008 relatif à la classification des emplois

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France.

La FNECS CFE-CGC ;

La FDS CFTC-CSFV ;

La FS CFDT ;

La FEC FO.

Article 1

En vigueur étendu

Il est intégré à l'annexe I « Classification des emplois » de la convention collective nationale du 27 juin 1973 des détaillants en chaussures les dispositions suivantes :

« Dans le cadre de l'intégration du CQP dans la classification :

- le titulaire d'un CQP sans expérience dans la branche entrera dans la catégorie 5 ;
- le titulaire d'un CQP avec une expérience de 3 ans dans la branche entrera dans la catégorie 6 ;
- un salarié qui obtient le CQP et qui est déjà en catégorie 6 ou plus passera dans la catégorie immédiatement supérieure. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature pour les adhérents à la fédération nationale des détaillants en chaussures de France et au premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension pour les autres. Il sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Un exemplaire du présent accord sera communiqué à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ d'application de la présente convention collective.

Avenant n° 66 du 12 octobre 2009 relatif à la prévoyance

FDCF.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FDS CFDT ;

CGT.

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 crée une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet article prévoit entre autres dispositions un maintien des garanties de prévoyance au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une prise en charge par l'assurance chômage et du versement des allocations pour perte d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des détaillants de chaussures décident, par le présent avenant, de préciser les conditions d'assurance du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail.

Article 2
En vigueur étendu

L'article 43 de la convention collective nationale des détaillants en chaussures est désormais ainsi rédigé :

« Article 43
Bénéficiaires

Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et son ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de sa rémunération et /ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

Bénéficiaires du maintien des garanties de prévoyance
après rupture du contrat de travail

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde) bénéficient du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail.

Conditions du maintien des garanties de prévoyance
après rupture du contrat de travail

Pour pouvoir bénéficier du maintien de ces garanties, les salariés dont le contrat de travail est rompu doivent :

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture dudit contrat ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi ;
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les 10 jours de la cessation de son contrat de travail à son ex-employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juillet 2009.

Durée du maintien des garanties de prévoyance
après rupture du contrat de travail

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL	DURÉE DE LA GARANTIE
Inférieur à 1 mois	Pas de droit
De 1 mois à 2 mois	1 mois de maintien de droits
De 2 mois à 3 mois	2 mois de maintien de droits
.....
De 8 mois à 9 mois	8 mois de maintien de droits
9 mois et plus	9 mois de maintien de droits

Exemple :

Le bénéficiaire du maintien des garanties doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 45 de la convention collective nationale des détaillants en chaussures est désormais ainsi rédigé :

« Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A et B ayant servi de base au calcul des cotisations sociales, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail.

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté à la date du sinistre, le salaire de référence sera annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 47 de la convention collective nationale des détaillants en chaussures est désormais ainsi rédigé :

« Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord est fixé comme suit :

GARANTIES	PERSONNEL CADRE		PERSONNEL NON CADRE	
	TA	TB	TA	TB
Capitaux décès	0, 57 %	0, 57 %	0, 23 %	0, 23 %
Rente éducation	0, 15 %	0, 15 %	0, 09 %	0, 09 %
Rente de conjoint	0, 31 %	0, 31 %	0, 23 %	0, 23 %
Incapacité temporaire de travail	0, 29 %	0, 65 %	0, 25 %	0, 25 %
Invalidité	0, 18 %	0, 50 %	0, 20 %	0, 20 %
Total	1, 50 %	2, 18 %	1, 00 %	1, 00 %

La cotisation globale est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Pour les cadres, la cotisation TA est intégralement à la charge de l'employeur. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute de chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective des détaillants de chaussures.

Ces taux de cotisations ne tiennent pas compte du coût que représente la prise en charge des malades en cours à la date de mise en place du régime.

Le maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financé par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs soumettront à l'approbation des partenaires sociaux le taux de cotisation nécessaire à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime qui sera formalisé par avenant. »

Article 5

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2009.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 67 du 12 décembre 2009 relatif à l'indemnisation maladie

FDCF.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FDS CFDT ;

FEC FO ;

CGT.

Article 1er

En vigueur étendu

Les 6^e et 7^e paragraphes de l'article 25 du titre XV « Maladie » des dispositions générales de la convention collective des détaillants en chaussures sont modifiés comme suit :

« A compter du 7^e jour d'absence pour cause de maladie, les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils perçoivent des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de cette maladie, d'une indemnité complémentaire calculée en pourcentage du salaire moyen des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le montant et la durée de versement de cette indemnité complémentaire sont définis comme suit :

Indemnisation de la maladie :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 1 mois à 90 % du salaire moyen défini ci-dessus ;
- après 3 ans de présence : 2 mois à 90 % ;
- après 5 ans de présence : 2 mois à 100 % ;
- après 8 ans de présence : 2 mois à 100 % et 1 mois à 66 % ;
- après 10 ans de présence : 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 13 ans de présence : 2 mois à 100 %, 1 mois à 75 % et 1 / 2 mois à 66 % ;
- après 15 ans de présence : 3 mois à 100 % et 1 / 2 mois à 66 % ;
- après 18 ans de présence : 3 mois à 100 % et 1 mois à 66 % ;
- après 23 ans de présence : 3 mois à 100 % et 2 mois à 66 % ;
- après 28 ans de présence : 3 mois à 100 % et 2 mois et demi à 66 % ;
- après 33 ans de présence : 3 mois à 100 % et 3 mois à 66 % . »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les parties auprès du ministère compétent en vue d'obtenir son extension.

Accord du 14 juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 14 février 2011 - art. 1^{er})

FDCF.

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis conformément aux dispositions de l'article L. 2241-3 du code du travail afin de mettre en oeuvre, au niveau de la branche, des mesures tendant à assurer le respect du principe d'égalité entre hommes et femmes dans les entreprises de la branche.

Sur la base du rapport de branche établi au 31 décembre 2007, il a été constaté que les entreprises de la branche des détaillants en chaussures emploient très majoritairement des femmes (86 % de l'effectif salarié). Les partenaires s'accordent pour autant sur le fait que cette situation ne doit pas dispenser les entreprises de la branche d'une particulière attention sur le respect du principe de l'égalité entre hommes et femmes. C'est pour ces raisons que les partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tous les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, étendue par arrêté du 16 juillet 1981, publiée au Journal officiel sous le numéro 3008.

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie à cet accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 2
En vigueur étendu

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord devra mettre en oeuvre, lors du recrutement, tous les moyens de nature à l'équilibre des emplois entre hommes et femmes. A cet effet, les entreprises veilleront à organiser leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Ces processus respecteront les principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
 - traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique ;
 - tenue des entretiens d'embauche en veillant à ne solliciter du candidat à l'embauche que des informations, écrites ou verbales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné et de nature à apprécier les compétences de ce candidat.
- Dans les recrutements, dans l'accueil des stagiaires, le recours aux dispositifs de formation en alternance, les entreprises de la branche s'engagent par ailleurs à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant la diversité et la mixité des candidatures proposées.

Article 3
En vigueur étendu

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord portera une attention particulière, lors de l'élaboration des plans de formation ainsi que lors de la mise en oeuvre de formations, à développer par la formation l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

A ce titre, les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes dans les postes d'encadrement.

Elles organiseront les formations autant que possible pendant le temps de travail et en un lieu proche de l'entreprise.

Article 4
En vigueur étendu

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

Le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences. En aucun cas, il ne pourra être déterminé en considération du sexe de la personne.

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expériences professionnelles et de compétences mises en oeuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés. Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons objectives indépendantes de toute discrimination à caractère sexuel.

En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action correctrice doit être engagée dans les plus brefs délais.

Certaines femmes, du fait d'absences liées à la maternité, ont pu connaître un ralentissement de leur carrière professionnelle.

Pour corriger cette situation, les partenaires sociaux incitent chaque entreprise de la branche à examiner systématiquement l'ensemble des dossiers des femmes ayant bénéficié d'un congé maternité dans l'entreprise.

S'il devait apparaître que l'évolution professionnelle de cette salariée n'était pas conforme à celle des salariés de l'entreprise placés dans une situation identique, il appartiendra alors à l'entreprise de mettre en oeuvre les mesures correctives, notamment en termes de formation professionnelle.

Article 5
En vigueur étendu

De manière à ce qu'en matière d'évolution professionnelle le congé maternité ou d'adoption et/ou le congé parental d'éducation ou le congé de présence parentale ne pénalisent pas les salariés bénéficiaires, les dispositions suivantes sont arrêtées.

Entretiens individuels

Avant un départ en congé de maternité ou d'adoption, en congé parental ou en congé de présence parentale, chaque salarié est reçu par son responsable hiérarchique lors d'un entretien au cours duquel sont évoqués :

- les conditions de la reprise de l'activité professionnelle ;
- les modalités permettant au salarié de maintenir le contact avec l'entreprise ;
- les souhaits de l'intéressé quant à son évolution professionnelle.

Un mois avant la reprise, le (ou la) salarié(e) est reçu(e) par son responsable hiérarchique lors d'un entretien individuel afin d'envisager les conditions de sa réintégration dans l'emploi d'origine ou similaire. Les éventuels besoins de formation sont examinés à cette occasion. Toute information sera donnée concernant les modifications opérées dans l'entreprise.

Neutralisation des périodes de maternité, d'adoption, de congé parental et de présence parentale en matière de rémunération

Pendant ces périodes d'absence, les mesures d'augmentations générales ou catégorielles sont applicables à tous les salariés concernés.

Lors de la reprise d'activité, le salaire de base du (ou de la) salarié(e) est examiné. Au-delà de l'application des augmentations collectives ou catégorielles le salaire de base est majoré de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la période d'absence par les salariés de la même catégorie professionnelle.

Prise en compte des périodes de maternité, d'adoption, de congé parental et de présence parentale pour certains droits

Les congés de maternité et d'adoption sont intégralement pris en compte pour :

- la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté ;
- le calcul des droits issus de la participation ou de l'intéressement.

Le congé parental et le congé de présence parentale sont pris en compte pour moitié pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté.

Article 6 En vigueur étendu

Le rapport annuel de branche établi au 31 décembre 2007 a permis de mettre en avant le fait que le travail à temps partiel dans la branche était, en majorité, féminin, répondant le plus souvent à des préoccupations familiales. Les entreprises de la branche sont incitées à rechercher, en cas de demande de passage à temps partiel lié à l'arrivée au foyer du salarié d'un enfant dans le cadre d'un congé parental, un aménagement des horaires de travail du salarié à temps partiel compatible avec la vie personnelle et familiale du salarié.

Un accord sur les nouveaux horaires de travail devra être recherché entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, l'employeur décidera des horaires de travail sous réserve d'assurer au salarié demandeur, et dont le temps de travail est organisé habituellement sur 10 demi-journées par semaine ou 5 jours par semaine, au moins une demi-journée de travail par semaine en moins par rapport aux précédents horaires.

Article 7 En vigueur étendu

Tout les ans, un rapport sur l'égalité entre hommes et femmes sera établi au niveau de la branche et servira de base et d'indicateur au suivi des mesures issues du présent accord.

Ce rapport comprendra :

- une analyse globale des effectifs salariés des entreprises de la branche ;
- une analyse par sexe de l'effectif salarié de la branche ;
- une analyse par sexe de la répartition temps plein-temps partiel ;
- une analyse par sexe et âge des salariés de la branche ;
- une analyse par sexe de l'ancienneté moyenne des salariés de la branche ;
- une analyse par sexe des CDD et CDI ;
- une analyse par sexe des formations initiales et professionnelles détenues par les salariés de la branche ;
- une analyse par sexe des classifications et rémunérations moyennes par sexe et classification.

La CPN convient de se réunir tout les ans pour examiner les pratiques mises en place et pour négocier sur les éventuelles dispositions à prévoir.

Article 8 En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-3 du code du travail, les parties s'engagent à se réunir au plus tard dans les 3 ans de la signature du présent accord pour adapter les présentes dispositions et prendre les mesures nécessaires à la promotion du principe d'égalité entre femmes et hommes.

Article 9 En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Avenant n° 70 du 11 octobre 2010 portant modification de l'article 25 « Maladie »

La FDCF,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

La CGT,

Article 1er
En vigueur non étendu

Le 7^e paragraphe de l'article 25 du titre XV « Maladie » des dispositions générales de la convention collective des détaillants de chaussures est modifié comme suit :

« Le montant et la durée de versement de cette indemnité complémentaire sont définis comme suit :

Indemnisation de la maladie :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 1 mois à 90 % du salaire moyen défini ci-dessus et 1 mois à 66 % de ce même salaire ;
- après 3 ans de présence : 2 mois à 90 % ;
- après 5 ans de présence : 2 mois à 100 % ;
- après 8 ans de présence : 2 mois à 100 % et 1 mois à 66 % ;
- après 10 ans de présence : 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 13 ans de présence : 2 mois à 100 %, 1 mois à 75 % et un 1 demi-mois à 66 % ;
- après 15 ans de présence : 3 mois à 100 % et 1 demi-mois à 66 % ;
- après 18 ans de présence : 3 mois à 100 % et 1 mois à 66 % ;
- après 23 ans de présence : 3 mois à 100 % et 2 mois à 66 % ;
- après 28 ans de présence : 3 mois à 100 % et 2 mois et demi à 66 % ;
- après 33 ans de présence : 3 mois à 100 % et 3 mois à 66 % . »

Article 2
En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé par les parties auprès du ministère compétent en vue d'obtenir son extension.

Avenant n° 72 du 19 juin 2012 portant modification de l'article 25 « Maladie »

La FDCF,

La CGT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

La FS CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu

Les paragraphes 6 et suivants de l'article 25 du titre XV « Maladie » des dispositions générales de la convention collective nationale des détaillants de chaussures est modifié comme suit :

« A compter du 7^e jour d'absence pour cause de maladie ou dès le 1^{er} jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise (l'ancienneté s'apprécie au 1^{er} jour d'absence) bénéficieront, lorsqu'ils perçoivent des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de cette maladie, d'une indemnité complémentaire calculée en pourcentage du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué de travailler, de laquelle est déduite l'allocation que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance.

Le montant et la durée de versement de cette indemnité complémentaire sont définis comme suit :

Indemnisation de la maladie

Ancienneté	Durée et montant (exprimé en pourcentage du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué de travailler)
De 1 à 3 ans	30 jours à 90 % + 30 jours à 66,66 %
De 3 à 5 ans	60 jours à 90 %
De 5 à 6 ans	60 jours à 100 %
De 6 à 10 ans	60 jours à 100 % + 30 jours à 66,66 %

De 10 à 11 ans	60 jours à 100 % + 30 jours à 75 %
De 11 à 16 ans	60 jours à 100 % + 30 jours à 75 % + 15 jours à 66,66 %
De 16 à 21 ans	90 jours à 100 % + 30 jours à 66,66 %
De 21 à 26 ans	90 jours à 100 % + 60 jours à 66,66 %
De 26 à 31 ans	90 jours à 100 % + 75 jours à 66,66 %
Après 31 ans	90 jours à 100 % + 90 jours à 66,66 %

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra respecter les dispositions suivantes :

- justifier dans les 48 heures de son incapacité résultant de la maladie ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans l'un des Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Les indemnités ne pourront toutefois (prestations de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance comprises) excéder le salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

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

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

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les parties auprès du ministère compétant en vue d'obtenir son extension.

Avenant n° 73 du 14 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance

La FDCF,

La CGT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

La FS CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 18 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ajoute un nouvel article au code de la sécurité sociale (art. L. 161-17-2) modifiant l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, qui est porté à 62 ans contre 60 auparavant.

L'article 26 de cette même loi complète quant à lui les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin » par l'ajout d'un article 31 qui prévoit la possibilité de répartir les effets de l'article 18 susmentionné sur le niveau des provisions prévues en application de l'article 7 de la loi « Evin » au titre des contrats, conventions ou bulletins d'adhésion conclus au plus tard le 10 novembre 2010 sur une période de 6 ans à compter des comptes établis au titre de l'exercice 2010. Ces mesures ont des conséquences directes sur le financement des régimes de prévoyance. Ainsi, afin de maintenir la pérennité du régime de prévoyance de la branche professionnelle des détaillants en chaussures, les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de modifier l'article 47 du titre XXVIII de la convention collective nationale des détaillants de chaussures selon les modalités suivantes.

Article 2
En vigueur étendu

L'article 47 de la convention collective nationale des détaillants en chaussures est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées, est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2014, à :

(En pourcentage.)

Garantie	Personnel cadre		Personnel non cadre	
	TA	TB	TA	TB
Capitaux décès	0,57	0,57	0,23	0,23
Rente éducation	0,15	0,15	0,09	0,09
Rente de conjoint	0,31	0,31	0,23	0,23
Incapacité temporaire de travail	0,33	0,77	0,29	0,29

Invalidité	0,35	0,76	0,36	0,36
Total	1,71	2,56	1,20	1,20

En cas de remise en cause de la désignation de l'organisme assureur mentionné à l'article 49 du titre XXVIII de la présente convention collective, à l'initiative des partenaires sociaux ou dudit assureur (ou de l'un d'eux) avant l'expiration de la période susvisée, une indemnité de résiliation pourra être demandée en application des dispositions de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Cette indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur ledit assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées dans les comptes du régime à la date de la dénonciation, pour tout participant en arrêt de travail ou en invalidité au 31 décembre 2010 dont la prestation est toujours en cours à la date de la dénonciation.

Toute entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective qui demande à rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période susmentionnée devra s'assurer auprès de l'assureur, dont le contrat aura été résilié, que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. A défaut et en cas de reprise des engagements par l'organisme assureur désigné, l'entreprise devra procéder au paiement des provisions correspondantes.

A compter du 1^{er} janvier 2015, le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées, est fixé comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Personnel cadre		Personnel non cadre	
	TA	TB	TA	TB
Capitaux décès	0,57	0,57	0,23	0,23
Rente éducation	0,15	0,15	0,09	0,09
Rente de conjoint	0,31	0,31	0,23	0,23
Incapacité temporaire de travail	0,33	0,77	0,29	0,29
Invalidité	0,26	0,67	0,27	0,27
Total	1,62	2,47	1,11	1,11

La cotisation globale est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Pour les cadres, la cotisation TA est intégralement à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %. Le différentiel est réparti à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié sur la tranche A.

La cotisation de la tranche B est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute de chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective des détaillants de chaussures.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2013.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer toutes les formalités de dépôt et à demander l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétant.

Accord du 10 juin 2013 relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation

FDCF.

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle, de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche des détaillants en chaussures.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale et professionnelle des salariés.

Les parties conviennent de l'importance d'organiser dans les meilleures conditions les dispositifs de la formation professionnelle.

Le présent accord a donc pour objet de se substituer à l'accord CPNEFP du 13 décembre 1996, à l'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation professionnelle,

dès la parution de l'arrêté d'extension.
En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français de métropole, DOM, DROM et COM, aux entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures.

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle dans la branche des détaillants en chaussures.

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

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

La CPNEFP procède à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de professionnalisation. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoiront, notamment, leur positionnement dans la classification des emplois de la branche.

A ce titre, les missions principales de la CPNEFP sont les suivantes :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche en faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs dont la CPNEFP serait saisie ;
- effectuer toute démarche utile auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que le suivi des contrats de professionnalisation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, et en particulier les mesures permettant l'accompagnement de métiers et la mise en adéquation de formations adaptées ;
- participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle qui auront préalablement été définies par l'accord ;
- s'assurer de la mise en oeuvre effective de ces priorités et orientations en matière de formation professionnelle définies par l'accord et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filières, diplômes, localisations, répartitions régionales) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) qui feront l'objet d'une évaluation par la CPNEFP à l'aide des indicateurs mis en place par elle-même ;
- formuler à cet effet toute observation et proposition utiles, et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formations, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;
- examiner chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée.

Plus généralement, la CPNEFP assurera les missions définies par les accords nationaux inter-professionnels.

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

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

2.2. Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNEFP est composée paritairement, en nombre égal, d'un titulaire et d'un suppléant désignés par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Les membres titulaires et leurs suppléants participent aux réunions de la CPNEFP. Seuls les membres titulaires ont droit de vote.

Toutefois, tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par un suppléant, qui disposera alors du droit de vote.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix, du même collège. Le nombre de pouvoirs sera limité à un par personne :

- le membre de la CPNEFP choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du titulaire dans l'impossibilité de siéger ;
- le pouvoir donné au membre de la CPNEFP sera établi par écrit, daté et signé par le/la titulaire.

Le titulaire ne peut pas donner un pouvoir permanent à un membre de la CPNEFP pour le représenter aux réunions de la commission.

Le titulaire et le suppléant n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger à la CPNEFP. En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

2.3. Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. Le président et le vice-président représentent ensemble la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Chacun est désigné par son collègue. Le mandat du président est de 2 ans. Il en est de même du mandat du vice-président. Chaque poste sera occupé alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des organisations de salariés concernées.

La commission se réunit au moins 3 fois par an. Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté en fonction des besoins, et notamment dans le cadre de problématiques particulières pouvant être liées, à titre d'exemple, à des mutations importantes dans les métiers, etc.). Ces réunions supplémentaires sont organisées soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission.

La présence des 2/3 au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations, sous réserve de la parité des collèges.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté conjointement par le président et le vice-président, en fonction des propositions faites par les membres de la commission.

Le président et le vice-président assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la commission. Ils rendent compte annuellement de leur mandat. Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

Un bulletin de participation sera envoyé par tout moyen avec un coupon-réponse et un pouvoir vierge, qui, en cas d'absence, pourra être donné à un tiers du même collège dans les conditions définies précédemment.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou par courriel au moins 15 jours ouvrables avant la date de la réunion avec le projet de compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

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

Les absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants de la CPNEFP sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme telles pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale. Sont compris le temps de présence aux réunions ainsi que le temps de transport.

Par ailleurs, les frais de déplacement des membres titulaires et suppléants de la CPNEFP sont remboursés par le FCPNC selon les modalités prévues par l'accord sur le financement du paritarisme au sein de la branche des détaillants en chaussures.

Les décisions sont prises comme suit :

- vote par collège : au premier tour, les délibérations et les avis sont arrêtés à la majorité des membres présents ou dûment représentés par pouvoir de chaque collège ;

- vote à la majorité des membres : en cas de second tour, les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir.

Le secrétariat de la CPNEFP est domicilié au siège du FCPNC : 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et celles qui lui sont liées pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 10 juin 2013 relatif à la formation professionnelle

FDCE.

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle, de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie.

Il remplace et annule les dispositions contenues dans les accords relatifs à la formation professionnelle des 14 janvier 1993, 30 avril 1996 et 25 octobre 2005.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche des détaillants en chaussures.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir évoluer professionnellement, notamment par le biais de la formation professionnelle, et chaque entreprise doit pouvoir mettre en oeuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences

favorisant son évolution professionnelle au cours de sa carrière.

Le présent accord a donc pour objet d'organiser les dispositifs de la formation professionnelle continue.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer, aux entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent, en toutes ses dispositions, à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord.

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peut déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 3
En vigueur étendu

3.1. Missions

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'étude et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois et, par conséquent, les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des entreprises de la branche des détaillants en chaussures.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Il doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche. Il doit également veiller au principe d'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tous les documents issus de l'observatoire seront diffusés aux membres de la CPNEFP.

3.2. Financement (1)

Le financement de l'observatoire sera prélevé sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA AGEFOS PME conformément aux dispositions légales et réglementaires et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu

4.1. OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définie à l'article 4.2.

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- mutualiser au sein de la branche, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature d'activité ;
- gérer et suivre les contributions collectées ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités et conditions définies par la branche professionnelle.

Une section paritaire de pilotage (SPP) nationale réservée aux entreprises relevant de la convention collective nationale détaillants en chaussures est créée au sein de l'OPCA. Ses modalités de fonctionnement seront définies dans le cadre d'un protocole d'accord entre les représentants de la branche professionnelle et AGEFOS PME. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 4.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail, qui définit les attributions du conseil d'administration de l'OPCA et les conditions de mise en place et de fonctionnement des sections paritaires professionnelles.

(Arrêté du 4 février 2014-art. 1)

4.2. Dispositions financières

Contribution des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 %

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné (1) de la branche.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du droit individuel à la formation (DIF) et de la professionnalisation ;

- un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Contribution des employeurs de 10 à 19 salariés : 1,05 %

Les employeurs de 10 à 19 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises doivent chaque année :

- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;

- consacrer 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation, dont un minimum de 0,15 % est versé à l'OPCA désigné.

Contribution des employeurs de 20 salariés et plus : 1,60 %

Les employeurs employant 20 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises doivent chaque année :

- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du congé individuel de formation (CIF) ;

- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;

- consacrer 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation dont un minimum de 0,15 % est versé à l'OPCA désigné.

(1) Les termes : « à l'OPCA désigné », figurant au premier tiret du deuxième alinéa du troisième point de l'article 4.2, sont exclus de l'extension au regard du 5° de l'article L. 6332-7 du code du travail et de l'arrêté d'agrément du 29 novembre 2012 d'AGEFOS PME.

(Arrêté du 4 février 2014-art. 1)

4.3. Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie a créé un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dont l'objet est notamment de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi.

En application de l'article L. 6332-19 du code du travail, le FPSPP perçoit un pourcentage des contributions versées par les entreprises de la branche des détaillants en chaussures à l'OPCA.

Au titre de l'année 2013, les parties rappellent que, en application des dispositions légales et de l'arrêté du 6 décembre 2010, les entreprises de la branche des détaillants en chaussures doivent attribuer au FPSPP 10 % des contributions prévues par l'article 4.2 du présent accord. (1)

Les parties signataires conviennent de répartir le montant de la contribution au FPSPP à parts égales entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution des entreprises au financement de la professionnalisation, c'est-à-dire :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Les parties signataires conviennent d'attribuer annuellement au FPSPP un pourcentage des contributions versées par les entreprises de la branche du négoce des détaillants en chaussures à l'OPCA tel qu'il sera fixé par arrêté.

(1) Le troisième alinéa de l'article 4.3 est étendu sous réserve de l'arrêté du 11 décembre 2012 fixant le pourcentage de reversement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, pris en application des 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail.

(Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi.

La qualification professionnelle visée doit être :

- enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc. ;

- ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche ;

- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit ou non au RNCP.

Le contrat de professionnalisation a donc pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquies soit un diplôme, soit un titre à finalité professionnelle, soit un CQP, soit une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

- aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toute action, notamment en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois, et sa durée est alors au moins égale à la durée du contrat de professionnalisation. L'objet du CDD est alors la professionnalisation. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation

durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures, les parties signataires décident que, outre les personnes mentionnées par les dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP (diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP...) ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

La durée de la formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de l'action de professionnalisation :

- lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP : diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP... ;

- ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les signataires de l'accord engageant vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou de favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche. Il est rappelé que l'accord du 25 mars 2013 portant création de la CPNEFP prévoit que celle-ci aura notamment pour mission d'assurer le suivi des contrats de professionnalisation.

Article 5.2

En vigueur étendu

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en fonction du Smic.

Ce montant varie selon l'âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Le montant est majoré lorsque l'intéressé est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

	Salariés de moins de 21 ans	Salariés de 21 à 25 ans	Salariés de 26 ans et plus		
	Au premier jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				
	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	
1 ^{re} année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieure au Smic
2 ^e année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieure au Smic

Article 6

En vigueur étendu

Le droit individuel à la formation permet au salarié de bénéficier d'une formation mise en oeuvre avec l'accord formalisé de l'entreprise.

Le droit individuel à la formation ouvre, pour chaque salarié, la possibilité de bénéficier d'une action de formation de 21 heures pour un salarié à temps plein, reportable d'une année à l'autre dans la limite de 126 heures sur 6 ans.

La durée du DIF est calculée pro rata temporis pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel. Toutefois, le salarié à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail bénéficie du droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour le salarié à temps plein.

Les parties signataires précisent que les périodes de suspension du contrat de travail pour congés de maladie, de maternité, d'adoption, de paternité ou pour congé parental sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition du DIF. (1)

Le calcul des droits au DIF se fera au 31 décembre de chaque année.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté requise est de 1 an dans l'entreprise qui les emploie pour utiliser leurs droits acquis au titre du DIF.

Les salariés sont informés par écrit chaque année du total des droits acquis au titre du DIF.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, l'ancienneté requise est de 4 mois consécutifs dans l'entreprise qui les emploie au cours des 12 derniers mois. Dans le cas des contrats à durée déterminée, l'entreprise informera le salarié de son droit au DIF au plus tard au terme du contrat.

Le DIF est un droit à la formation du salarié utilisé prioritairement en dehors du temps de travail.

Toutefois, en accord avec son employeur, le salarié peut demander à utiliser son DIF pendant son temps de travail.

Les actions de formation prioritaires éligibles au titre du DIF sont définies par la CPNEFP et réactualisées par cette dernière.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

(Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)

Article 7

En vigueur étendu

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, ainsi que :

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1

an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux salariés, femmes ou hommes, après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés bénéficiaires d'un CUI (contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée).

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

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche ;

- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de la branche concernée.

La durée de la période de professionnalisation est égale à la durée de la formation prévue pour atteindre l'objectif de professionnalisation ou pour l'obtention de la qualification visée.

Pour être éligible à la péréquation, la période devra être au moins égale à :

- 35 heures pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- 70 heures pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Cette durée ne s'applique pas aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), ni aux périodes de professionnalisation concernant des salariés âgés d'au moins 45 ans.

En revanche, la durée minimale de la période de professionnalisation pour les salariés bénéficiaires d'un CUI est fixée par décret à 80 heures (art. D. 6324-1-1 du code du travail).

Les actions de qualification ou de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail.

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Toutefois, ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité d'élaborer un plan de formation.

Le plan de formation contient l'ensemble des actions de formation retenues par l'entreprise en fonction des besoins de celle-ci et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face.

Les signataires rappellent que le plan de formation est à l'initiative de l'entreprise, qu'il relève de son pouvoir de gestion et qu'il constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Dans ce cadre, il permet la mise en place d'actions de formation qui peuvent avoir un des objets suivants :

- l'adaptation au poste de travail, l'évolution ou le maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Ces formations doivent permettre au salarié de tenir l'emploi et lui faciliter la prise en compte des évolutions en cours, technologiques ou organisationnelles.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ne peuvent pas conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

En cas de dépassement, l'employeur devra payer des heures supplémentaires.

Actions liées au développement des compétences des salariés

Ces actions peuvent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences dont la mise en oeuvre n'est pas requise dans le cadre du poste de travail qu'il occupe ni de l'emploi qu'il tient, mais qui pourraient lui être utiles dans le cadre d'un changement de poste ou d'une évolution professionnelle.

Par accord entre le salarié et l'employeur, des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Le salarié a la possibilité de revenir sur son accord dans les 8 jours.

Si l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le temps consacré aux formations de développement de compétences n'est pas considéré comme du temps de travail et ouvre droit pour le salarié à une allocation de formation égale, pour chaque heure de formation suivie en dehors du temps de travail, à 50 % du salaire horaire de référence.

Article 9

En vigueur étendu

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel.

Cet entretien a pour objet de déterminer :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation tout au long de la vie ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;

- le ou les dispositifs de formation au(x)quel(s) il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
 - les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF ;
 - les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.
- Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution et compte tenu des besoins de l'entreprise.
- Cet entretien sera assuré par un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.
- L'entretien professionnel se déroule dans les modalités définies par le chef d'entreprise.
- En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :
- informer les instances représentatives du personnel dans les délais légaux et, lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien au moins 2 semaines avant son déroulement ;
 - informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien au moins 10 jours avant son déroulement ;
 - réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
 - formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles. Un double du document signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié pourra formuler ses questions par écrit. Le responsable de l'entretien disposera d'un délai de 15 jours pour y répondre en exposant son argumentaire par écrit. Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable ayant conduit l'entretien.

Article 10 En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences ou du DIF, ou à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation ou du DIF. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier d'un bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée doit justifier de 5 années d'activité salariée, consécutives ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée doit justifier de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Lorsque le salarié sollicite la réalisation du congé, il doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur.

Le congé de bilan de compétences est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise par un organisme de formation figurant sur une liste arrêtée annuellement par l'OPCA de branche.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation) comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

Les prestataires de bilans de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas transmis à l'employeur.

Article 11 En vigueur étendu

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et susceptibles d'aider à l'orientation, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation.

Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié.

Il est demandé à la CPNEFP d'établir un document type.

Article 12 En vigueur étendu

La VAE permet au salarié de faire valider l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche, enregistrés au RNCP.

Le salarié doit avoir exercé pendant une durée, continue ou non, de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

La VAE est ouverte à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sans condition d'ancienneté et à tout titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du DIF.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Cette démarche, à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur, ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

La prise en charge financière de la VAE s'effectue conformément aux dispositions légales.

Article 13
En vigueur étendu

Missions du tuteur

Dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, le tuteur a pour mission :

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné, cela progressivement et au travers d'actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre ;
- d'accueillir, informer et accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Choix du tuteur

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est désigné par l'employeur qui doit tenir compte de son niveau de qualification, qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, pour des entreprises employant jusqu'à 30 salariés.

Formation du tuteur

Afin que l'entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des tuteurs, le tuteur doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique, renouvelée tous les 5 ans.

Le tuteur doit bénéficier d'une formation dans un organisme de formation différent de celui qui dispense l'action de professionnalisation. Les signataires demandent à la CPNEFP d'élaborer un contenu de formation servant de référence et d'en assurer le développement.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs ainsi qu'à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l'OPCA de branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage. Le tuteur employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour 2 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage.

Pour permettre au tuteur d'effectuer sa mission de tutorat tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, il doit disposer du temps nécessaire et d'une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n'ait pas d'impact négatif sur l'ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l'appréciation professionnelle le fait qu'un salarié se voit confier un tutorat au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Article 14
En vigueur étendu

Les salariés d'au moins 45 ans pourront bénéficier d'un entretien dit de « seconde partie de carrière » permettant :

- de faire le point avec le salarié sur ses compétences et ses besoins en formation ;
- un projet professionnel motivant pour sa seconde partie de carrière en fonction de ses souhaits et compétences et des besoins de l'entreprise ;
- de faire le point sur l'utilisation, par le salarié, de son DIF ;
- éventuellement, un aménagement des conditions d'emploi (horaires, tutorat, formation interne).

Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur et donne lieu à compte rendu écrit dont un exemplaire est remis au salarié.

Article 15
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc, 26 mars 2002, n° 00-17.231).

(Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)

Article 16
En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant du 4 novembre 2013 à l'avenant n° 72 du 19 juin 2012 relatif à la modification de l'article 25 du titre XV « Maladie »

La FDCF,

La CGT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

La FS CFTC,

Article 1er En vigueur étendu

Les paragraphes 6 et suivants de l'article 25 du titre XV « Maladie » des dispositions générales de la convention collective nationale des détaillants de chaussures est modifié comme suit :

« A compter du 7e jour d'absence pour cause de maladie ou dès le premier jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise (l'ancienneté s'apprécie au premier jour d'absence) bénéficieront, lorsqu'ils perçoivent des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de cette maladie, d'une indemnité complémentaire calculée en pourcentage du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué de travailler de laquelle est déduite l'allocation que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Le montant et la durée de versement de cette indemnité complémentaire sont définis comme suit.

Indemnisation de la maladie

Ancienneté	Durée et montant (exprimé en pourcentage du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué de travailler)
De 1 à 3 ans	30 jours à 90 % + 30 jours à 66,66 %
De 3 à 5 ans	60 jours à 90 %
De 5 à 6 ans	60 jours à 100 %
De 6 à 10 ans	60 jours à 100 % + 30 jours à 66,66 %
De 10 à 11 ans	60 jours à 100 % + 30 jours à 75 %
De 11 à 16 ans	60 jours à 100 % + 30 jours à 75 % + 15 jours à 66,66 %
De 16 à 21 ans	90 jours à 100 % + 30 jours à 66,66 %
De 21 à 26 ans	90 jours à 100 % + 60 jours à 66,66 %
De 26 à 31 ans	90 jours à 100 % + 75 jours à 66,66 %
Après 31 ans	90 jours à 100 % + 90 jours à 66,66 %

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra respecter les dispositions suivantes :

- justifier dans les 48 heures de son incapacité résultant de la maladie ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans l'un des Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Les indemnités ne pourront toutefois (prestations de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance comprises) excéder le salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

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

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

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les parties auprès du ministère compétent en vue d'obtenir son extension.

Avenant du 10 mars 2014 à l'accord du 10 juin 2013 relatif à la formation professionnelle

FDCF.

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

En vigueur étendu

Suite à la signature de l'accord du 10 juin 2013 portant sur la formation professionnelle, les parties ont souhaité préciser le contenu de l'article 5.2 de cet accord. En conséquences, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5.2 de l'accord du 10 juin 2013 relatif à la formation professionnelle est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en fonction du Smic.

Ce montant varie selon l'âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Le montant est majoré lorsque l'intéressé est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

	Salariés de moins de 21 ans	Salariés de 21 à 25 ans	Salariés de 26 ans et plus		
	Au premier jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				
	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	
1re année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieure au Smic
2e année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieure au Smic

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les parties auprès du ministère compétent en vue d'obtenir son extension.

Avenant n° 77 du 19 mai 2014 relatif à la modification du chapitre XXVIII du régime de prévoyance

FDCF.

FEC FO ;

CGT ;

FDS CFTC ;

FDS CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance de la convention collective nationale des détaillants en chaussures avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 46.1 c intitulé « montants des prestations » de l'article 46.1 intitulé « Garantie incapacité de travail » est modifié comme suit :
La référence « pour les salariés cadres » est remplacée par « Pour les salariés affiliés à l'AGIRC ».
La référence « pour les salariés non cadres » est remplacée par « Pour les salariés non affiliés à l'AGIRC ».

Article 2

En vigueur étendu

L'article 46.1 d intitulé « durée du versement des indemnités journalières » de l'article 46.1 intitulé « Garantie incapacité de travail » est désormais rédigé comme suit :

« d) Durée du versement des indemnités journalières

Les prestations sont servies tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et cessent d'être versées :

- à la date de notification de mise en invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis cas de cumul emploi-retraite). »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 46.3.1 b intitulé « montant du capital » de l'article 46.3 intitulé « Garanties liées au décès » est modifié comme suit.

Toute référence à « salarié cadre » ou « salarié non cadre » de cet article est remplacée respectivement par « salarié affilié à l'AGIRC » et « salarié non affilié à l'AGIRC ».

Article 4

En vigueur étendu

L'article 46.3.3 a intitulé « Définition de la garantie » de l'article 46.3.3 intitulé « Double effet » est désormais rédigé comme suit :
« On entend par double effet le décès simultané ou postérieur à celui du salarié, de son conjoint ayant des enfants à charge. »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 47 intitulé « taux de cotisation » est modifié comme suit.

Toute référence dans cet article au « personnel cadre » ou aux « cadres » et au « personnel non cadre » est remplacée respectivement par « personnel affilié à l'AGIRC » et « personnel non affilié à l'AGIRC ».

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er juin 2014.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et d'en demander l'extension auprès du ministère compétent.

Avenant n° 79 du 8 décembre 2014 relatif à la révision de la convention

(1) L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

FDCE,

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de négociations initiées entre les partenaires sociaux au mois de mars 2012, il a été décidé d'apporter un certain nombre de modifications aux dispositions de la convention collective (idcc 733) et de la réviser notamment pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires applicables.

Article 1er

En vigueur étendu

Afin de faciliter la compréhension du présent avenant de révision, les partenaires sociaux ont souhaité substituer au texte d'origine les dispositions du présent avenant de révision.

Le présent avenant de révision de la convention collective (idcc 733) se substitue donc aux dispositions conventionnelles suivantes :

- les titres Ier à XXVII des dispositions générales de la convention collective nationale du 27 juin 1973, hors annexe I portant sur la classification et annexe II portant fixation des salaires minima conventionnels ;

- l'avenant n° 1 du 27 juin 1973 (étendu par arrêté du 16 juillet 1981, Journal officiel du 2 septembre 1981) portant dispositions spécifiques aux cadres.

Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, telle que définie à l'article 3 du présent accord, les titres Ier à XXVII ainsi que l'avenant n° 1 précité du 27 juin 1973 cessent de s'appliquer et sont remplacés par les dispositions de l'article 2 du présent avenant de révision.

Article 2

En vigueur étendu

« Clauses générales

I. - Objet et durée

Article 1er

La présente convention (idcc 733) règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs relevant des activités de vente de détail du commerce de la chaussure, classées sous le code NAF n° 47. 72A et exploitant sous l'autorité directe d'une même direction un nombre de un à quatre magasins et le personnel employé. Sont exclues du champ d'application les entreprises qui, du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 31 mars 1980, modifiant l'article 1er de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973. La présente convention s'applique également à la fédération nationale des syndicats de détaillants en chaussures de France dans les rapports avec son personnel.

Il est entendu que le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité principale et réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises exploitant, sous l'autorité directe d'une même direction, un nombre minimum de cinq magasins relèvent de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure, à l'exception des entreprises, qui du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des détaillants en chaussures à la date d'entrée en vigueur de son avenant n° 3 du 31 mars 1980.

Article 2

La présente convention collective, régie par les dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du livre Ier du code du travail, est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective est conclue à durée indéterminée et pourra être dénoncée dans les conditions légales applicables sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, portée à la connaissance des autres signataires ou adhérents et déposée auprès des services du ministère du travail.

La dénonciation peut être faite par l'une ou l'autre partie signataire.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à :

- la conclusion d'une nouvelle convention qui s'y substituera ;

- et au plus tard au terme d'un délai de survie fixé à 3 ans à compter du terme du préavis de dénonciation.

II. - Révision

Article 3

Des modifications de texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée dans son ensemble.

Article 4

La partie demandant une modification devra en aviser chacune des autres parties signataires par pli recommandé avec avis de réception, en y joignant un projet sur les points dont la révision est demandée.

Tant pour le renouvellement que pour la révision, les pourparlers commenceront au plus tard dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification, qui sera obligatoirement recommandée avec avis de réception.

Aucune notification ne pourra être faite entre le 1er et le 31 décembre de chaque année.

Si la procédure de révision aboutit à la signature d'un avenant de révision remplissant les conditions lui permettant son entrée en vigueur, la convention collective, une fois révisée, est applicable dans sa nouvelle rédaction à compter de la date de prise d'effet prévue par l'avenant de révision.

Article 5

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être, en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter, en aucun cas, comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements par suite d'usages ou d'accords. Les clauses de la présente convention remplaceront seulement celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la présente convention collective nationale sauf par des dispositions plus favorables au salarié.

III. - Droit syndical

Article 6

Les parties reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs ainsi que la pleine liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts.

L'exercice du droit syndical est reconnu au sein de toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la législation en vigueur et la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice par celui-ci d'une activité syndicale ou mutualiste pour arrêter ses décisions, notamment en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la formation, la promotion professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de sanctions disciplinaires, la rupture du contrat de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la conduite ou la répartition du travail ainsi que son déroulement de carrière.

Constitution de la section syndicale

Les syndicats visés à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, peuvent constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Représentant de la section syndicale

Dans les conditions de l'article L. 2142-1-1, les syndicats non représentatifs ayant constitué au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section pour les représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage plus favorable, est de 4 heures par mois.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le représentant de la section syndicale est désigné parmi les délégués du personnel. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Les modalités de désignation, de publicité, de contestation ainsi que les conditions d'exercice et de perte du mandat de représentant syndical sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Délégué syndical

Les délégués syndicaux, sous réserve de satisfaire aux conditions prévues à l'article L. 2143-1 du code du travail, sont désignés dans les conditions suivantes ; dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, les organisations syndicales représentatives constituant une section syndicale peuvent désigner, dans les limites prévues par les dispositions légales en vigueur, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur, parmi :

- les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;

- ou, si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, ou encore s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de leur mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Les modalités de désignation, de publicité, de contestation, ainsi que les conditions d'exercice et de perte du mandat de délégué syndical sont déterminées par les

dispositions légales en vigueur.

Communications syndicales

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-3 du code du travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire des communications syndicales doit être transmis à l'employeur, simultanément à leur affichage.

Les panneaux, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement distribués aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise.

Elle ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Local syndical

Un local syndical est mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux sont fixées par accord avec l'employeur.

Absences et interruptions de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales :

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective peuvent conclure une convention de mise à disposition dans le cadre de l'article L. 2135-7 du code du travail, pour une durée au plus égale à 1 an, renouvelable dans les mêmes conditions.

La mise à disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié, qui en précise la durée ainsi que les horaires de la mise à disposition si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur conserve la responsabilité du paiement des salaires, charges et frais afférents à la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue à son service. L'organisation syndicale de salariés représentative assure le paiement des salaires, charges et frais pour la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue pour le compte de cette organisation.

Pendant cette mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise. La mise à disposition ne peut affecter, le cas échéant, la protection dont bénéficie le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

Absences et interruptions de travail pour participation aux commissions paritaires

Lorsque les salariés d'une entreprise de la branche seront appelés à participer aux commissions paritaires instaurées par la convention collective nationale, aucune réduction de leurs appointements ne sera appliquée en raison de leur participation. De plus le temps réel passé en commission et dans les trajets pour se rendre à cette commission sera rémunéré comme du temps de travail effectif par l'employeur. Ces mêmes salariés seront remboursés de leur frais de déplacement. Ces rémunérations et indemnités sont limitées à deux entreprises différentes de la branche par organisation syndicale. Ces indemnités et rémunérations (y compris charges patronales) seront remboursées aux entreprises de la branche ayant procédé au paiement, par les organisations patronales signataires.

Ces salariés sont tenus d'informer leur employeur de leur absence dès la connaissance de la date de la réunion en remettant copie de la convocation reçue.

IV. - Délégués du personnel

Article 7

Sauf accord plus favorable, les conditions de mise en place, l'organisation des élections, ainsi que les attributions, le nombre, le fonctionnement, la durée et la cessation du mandat des délégués du personnel sont déterminés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire de la convention collective, de ses avenants et des accords y afférents sera remis par l'employeur à chacune des instances représentatives du personnel.

V. - Comité d'entreprise, délégation unique du personnel et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 8

Sauf accord plus favorable, les conditions de mise en place et de suppression, la composition, l'organisation des élections, les attributions notamment dans le domaine des activités sociales et culturelles et le fonctionnement du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que la durée et la cessation du mandat de leurs membres, sont déterminés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

VI. - Contrats à durée indéterminée. - Embauche

Article 9

Lors de toute embauche, l'employeur s'assurera du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage. Il s'assurera de même du respect de ses obligations en matière de priorité d'accès des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet et des salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Il s'assurera également du respect de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. A ce titre, les établissements doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l'article L. 5212-2 du code du travail. Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

De façon générale, aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail. Les employeurs doivent faire connaître préalablement leurs besoins de personnel aux agences locales de l'emploi ou aux antennes en dépendant. En cas de non-satisfaction, ils peuvent recourir à l'embauche directe ou s'adresser aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés, constituées conformément aux dispositions du livre Ier de la deuxième partie du code du travail et représentatives dans la branche de la présente convention.

Article 10

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

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- son numéro d'assuré social ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale.

Article 11

Lors de l'embauche, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant au salarié embauché.

Un avis sera affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauche. Cet avis devra indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention collective, de ses avenants et des accords y afférents sera tenu à la disposition du personnel.

VII. - Période d'essai

Article 12

a) Contrats à durée déterminée

Pour les contrats à durée déterminée, les règles relatives à la période d'essai sont celles définies par les dispositions législatives en vigueur.

b) Contrats à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée à :

- pour les ouvriers et les employés : 2 mois maximum non renouvelables ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens : 2 mois maximum non renouvelables ;
- pour les cadres : 4 mois.

Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai s'entend d'un temps de travail effectif. Toute cause de suspension du contrat de travail en reporterait donc le terme.

c) Cas particulier

Si un salarié est embauché à l'issue d'une période d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, celui-ci ne sera pas soumis à une période d'essai.

Article 13

Rupture pendant la période d'essai

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Dans un tel cas, l'employeur procède au règlement de la partie du délai de prévenance qui expire postérieurement au terme de la période d'essai.

Pendant le délai de prévenance et sous réserve que le délai de prévenance soit exécuté, les salariés sont autorisés après entretien avec l'employeur à s'absenter 2 heures par jour qui leur seront payées pour chercher un emploi. D'un commun accord ces heures peuvent être cumulées à la fin du délai de prévenance.

a) Rupture par l'employeur

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

b) Rupture par le salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

VIII. - Congés payés

Article 14

Durée des congés payés

Le régime des congés payés régi par les articles L. 3141-1 et suivants du code du travail est complété par les dispositions suivantes. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

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

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé payé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi cédés a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, la salariée mère de famille aura droit à un congé payé de 12 jours par an pour soigner un enfant malade. Ces congés pourront être pris groupés en tout ou partie.

En plus des cas visés à l'article L. 3141-1 du code du travail, les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserves obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatés par certificat médical et indemnisés au titre de l'article 17 de la présente convention, les congés exceptionnels de courte durée accordés au cours de l'année ainsi que les congés de paternité ne peuvent entraîner une réduction de la durée des congés annuels.

S'ajoutant aux jours ouvrables de congés payés, un congé supplémentaire de 1,2,3 ou 4 jours sera accordé aux salariés dont l'ancienneté dépasserait respectivement 10,20,25 et 30 années. Le droit à ce ou ces jours de congés supplémentaires s'apprécie au dernier jour de la période de référence.

Article 15

Indemnité de congés payés

Pour la détermination de l'indemnité de congés payés, il est rappelé que seuls sont assimilés à un temps de travail et considérés comme ayant donné lieu à rémunération :

- l'ensemble des périodes de congés payés prévues par la présente convention ;
- les périodes de repos des femmes en couches ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie constatée par certificat médical et indemnisées au titre de l'article 17 de la présente convention ;
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- les congés de paternité ;
- les congés d'adoption ;
- les congés de formation considérés comme temps de travail.

Il est rappelé, en outre, que l'indemnité afférente aux congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (12 mois du 1er juin au 31 mai suivant). Cette indemnité ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la durée légale des congés payés du salarié si celui-ci avait continué à travailler.

IX. - Congés de courte durée

Article 16

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 civil ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage civil ou Pacs du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés ;
- déménagement du salarié, après 1 an d'ancienneté : 1 jour ouvré tous les 3 ans ;

Sans condition d'ancienneté :

- mariage civil d'un enfant : 1 jour ouvré plus 2 jours de délais de route en cas de distance aller à parcourir supérieure à 100 kilomètres ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un grand parent : 2 jours ouvrés plus 2 jours de délais de route en cas de distance aller à parcourir supérieure à 100 kilomètres ;

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

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avvertir l'employeur 15 jours à l'avance, sauf événement par nature imprévisible.

X. - Maladie

Article 17

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie n'entraînent pas de plein droit rupture du contrat, à condition, sauf cas de force majeure, qu'elles aient été notifiées à l'employeur dans les plus brefs délais, avec indication de leur durée probable.

Un certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas exceptionnel justifié.

Aucune mesure de licenciement ne peut intervenir pour une cause de maladie avant la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Toutefois, pendant cette période, l'employeur aura le droit de procéder au remplacement du salarié dans les conditions prévues à l'article 22 de la présente convention.

Toute notification de licenciement en cours de maladie sera faite par pli recommandé et tiendra compte du préavis, conformément aux articles 14 et 15 de la présente convention.

L'employeur ne peut licencier un salarié qu'à condition que ce licenciement soit justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement. Dans l'année qui suit son licenciement, le salarié licencié pourra demander à bénéficier d'une priorité de réembauche dans sa catégorie d'emploi. Cette priorité vaudra pendant une durée de 1 an suivant la date à laquelle il signifiera à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, sa volonté d'en bénéficier.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés bénéficieront à partir du septième jour d'absence pour cause de maladie, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale, d'une indemnité complémentaire calculée de telle façon qu'ils perçoivent un pourcentage de leur salaire brut déterminé

dans les conditions suivantes :

- après 1 an de présence : 30 jours à 90 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 3 ans de présence : 60 jours à 90 % ;
- après 5 ans de présence : 60 jours à 100 % ;
- après 6 ans de présence : 60 jours à 100 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 10 ans de présence : 60 jours à 100 % et 30 jours à 75 % ;
- après 11 ans de présence : 60 jours à 100 %, 30 jours à 75 % et 15 jours à 66,67 % ;
- après 16 ans de présence : 90 jours à 100 % et 30 jours à 66,67 % ;
- après 21 ans de présence : 90 jours à 100 % et 60 jours à 66,67 % ;
- après 26 ans de présence : 90 jours à 100 % et 75 jours à 66,67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 100 % et 90 jours à 66,67 %.

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra respecter les dispositions suivantes :

- justifier dans les 48 heures de son incapacité résultant de la maladie ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans un pays membre de l'UE.

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

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

XI. - Accident du travail

Article 18

Les dispositions de l'article 17 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Toutefois l'indemnité prévue sera versée à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail, le premier jour étant intégralement à la charge de l'employeur.

XII. - Régime de prévoyance

Article 19

Il a été instauré un accord de prévoyance permettant une prise en charge des absences pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle au-delà de celle définie aux articles 17 et 18, ainsi qu'une garantie pour incapacité de travail invalidité ou décès. L'accord et ses avenants sont annexés à la présente convention.

XIII. - Maternité, paternité, adoption et parentalité

Article 20

Maternité

Les congés légaux de maternité sont définis par le code du travail et par le code de la sécurité sociale. Durant ces congés, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la fin du congé global de maternité. Il ne sera procédé à aucun licenciement de femme en état de grossesse, à moins que l'employeur puisse justifier d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir le contrat de travail.

Il sera alloué aux salariées ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise au moment de la date d'ouverture du congé prénatal une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de sécurité sociale, calculée de façon qu'elles perçoivent 100 % de leur salaire pendant toute l'absence, sous réserve de la reprise effective du travail à l'expiration du congé de maternité. Cette indemnité sera calculée dans les mêmes conditions que pour la maladie.

Paternité

Le père pourra bénéficier d'un congé de paternité rémunéré pendant la durée légale prévue par le code du travail.

Adoption

Le (ou la) salarié (e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption voit son contrat de travail suspendu pendant les périodes définies par le code du travail et le code de la sécurité sociale.

Le (ou la) salarié (e) devra avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il (ou elle) entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Parentalité

Les salariés peuvent bénéficier dans les conditions légales en vigueur :

- d'un congé parental total ou à temps partiel. Au terme de ce congé, le salarié sera réintégré dans un emploi de même catégorie garantissant son salaire antérieur majoré de la moyenne des augmentations dont ont bénéficié les autres salariés ;
- des congés pour enfant malade et congé de présence parentale ;
- de la possibilité de démissionner pour élever un enfant.

XIV. - Personnel sous contrat à temps partiel

Article 21

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer, de façon permanente, du personnel ne travaillant pas à temps complet.

Ce personnel bénéficiera d'un contrat précisant les mentions obligatoires définies par les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, afin qu'il ait notamment la possibilité de travailler dans d'autres entreprises, en dehors des plages horaires de travail fixées contractuellement et des hypothèses contractuelles de modifications de ces plages. Le fait pour un salarié de ne pouvoir répondre à une demande de travail en dehors du cadre fixé contractuellement ne peut en aucune façon constituer un motif de licenciement.

La rémunération minimale du salarié à temps partiel sera calculée sur la base du salaire minimum de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet, rapporté à son horaire contractuel.

XV. - Personnel sous contrat à durée déterminée

Article 22

Conformément aux dispositions légales, si des salariés sous contrat à durée déterminée sont maintenus dans l'entreprise après l'expiration de leur contrat, ce contrat se transformera automatiquement en contrat à durée indéterminée.

Lors de la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, les périodes d'emploi sous contrat à durée déterminée entreront en ligne de compte tant pour la durée de la période d'essai que pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

XVI. - Apprentissage et formation professionnelle

Article 23

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

Article 24

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

XVII. - Remplacements temporaires

Article 25

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1242-15 du code du travail, le remplaçant percevra des appointements qui ne sauraient être inférieurs aux appointements minimaux de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

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

XVIII. - Promotion

Article 26

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera en priorité appel au personnel, employé, agent de maîtrise ou cadre, travaillant dans l'entreprise et apte à occuper le poste. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail sera établi entre les parties, lequel pourra prévoir une période probatoire d'une durée de 3 mois. Pendant cette période, le salarié bénéficiera au moins du salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi.

L'employé, l'agent de maîtrise ou le cadre qui, à l'occasion d'une promotion, ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions sera réintégré, au plus tard au terme de la période probatoire, dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment, sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement. Dans ce cas, notification de cette réintégration dans son précédent emploi lui sera faite par écrit au plus tard au terme de la période probatoire précitée.

XIX. - Ancienneté et primes d'ancienneté

Article 27

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

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

Article 28

Les salaires mensuels minima garantis pour chaque catégorie d'emploi sont fixés conformément au barème annexé à la présente convention (voir annexe II de la présente convention).

La prime d'ancienneté est calculée sur les salaires mensuels minima garantis, qui ne pourront être inférieurs au Smic à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 %, et 15 % après respectivement 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans de présence dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

La pratique courante d'une langue vivante et son utilisation donnent droit à une majoration de 10 % du salaire minimum garanti ; la pratique courante de chaque langue vivante supplémentaire donne droit à une majoration de 5 % du salaire minimum garanti.

XX. - Salaires

Article 29

Les entreprises assureront pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Lors de l'examen de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, les situations éventuellement révélées en contradiction avec ce principe nécessiteront que les partenaires sociaux se réunissent afin de définir les mesures appropriées pour les faire cesser.

Pour les salariés de moins de 18 ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge, conformément au décret du 2 février 1971, à hauteur de 10 %.

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

XXI. - Délai-congé (préavis)

Article 30

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes et au-delà de la période d'essai, la durée du préavis est fixée, pour chaque catégorie professionnelle, dans les conditions ci-après :

Salariés non cadres

- démission :

- 1 semaine si le salarié a plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence ;

- 2 semaines si le salarié a plus de 3 mois et moins de 6 mois de présence ;

- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois de présence ;

- licenciement :

- 1 semaine si le salarié a plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence ;

- 2 semaines si le salarié a plus de 3 mois et moins de 6 mois de présence ;

- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois de présence et moins de 2 années de présence ;

- 2 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence.

Cadres

Pour les cadres, et en raison du fait que les emplois et fonctions occupés par ces derniers nécessitent un temps plus long pour mettre en ordre les missions dont ils ont la charge à leur départ de l'entreprise et effectuer les transmissions nécessaires, la durée du préavis est ainsi fixée :

- démission : 3 mois ;

- licenciement : 3 mois.

Les dispositions relatives au préavis ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave, lourde ou de force majeure.

La dispense de l'exécution du travail durant le préavis à l'initiative de l'employeur n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin. Cependant et dans cette hypothèse, elle ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Article 31

Pendant la période de délai-congé (préavis), pour rechercher un nouvel emploi, et jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

Le salarié est tenu obligatoirement d'aviser son employeur dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi.

Lorsqu'un salarié licencié trouve un emploi au cours de la période de préavis, il est autorisé à quitter son emploi, à condition d'en aviser l'employeur au moins 24 heures à l'avance.

Il lui sera versé le salaire correspondant à la période de préavis effectuée.

XXII. - Licenciement

Article 32

Les licenciements éventuels, nécessités par une suppression d'emploi ou une diminution d'activité de l'entreprise, s'effectueront suivant les règles prévues en matière de licenciement.

Le personnel licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauche pendant une durée de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Article 33

Tout salarié licencié, sauf pour motif de faute grave ou lourde, recevra, s'il compte au moins 1 année de services effectifs au titre du contrat de travail alors résilié, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourrait résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé (préavis).

Cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5 du salaire mensuel moyen brut majoré de 2/15 par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire brut servant de référence pour le calcul de cette indemnité sera le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois suivant la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant précisé que, dans ce dernier cas, toute prime dont la période de versement serait supérieure au mois serait proratisée à due proportion.

XXIII. - Réembauche

Article 34

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

Les préférences de réembauche, reconnues par la présente convention, ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la législation en vigueur sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et de travailleurs handicapés (loi du 26 avril 1924 et loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 modifiées).

Le salarié réembauché par suite d'un droit de préférence conservera les avantages d'ancienneté qu'il avait acquis au moment de son départ. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de licenciement, la nouvelle indemnité ne sera due que sous déduction des indemnités afférentes aux périodes précédemment indemnisées.

XXIV. - Indemnité de fin de carrière
Article 35

A l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)

Une fois atteint l'âge de départ à la retraite, le contrat de travail peut être résilié dans les conditions légales sans que cette résiliation puisse être considérée comme un licenciement, et sous réserve d'un préavis réciproque défini dans les conditions ci-après.

Dans ce cas, le salarié a droit à un préavis dont la durée est définie comme suit :

- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois : 15 jours ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois.

Le salarié mis à la retraite, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus au moins égale à 1 an, bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement ou à l'indemnité légale de licenciement si elle est plus favorable.

A l'initiative du salarié (départ à la retraite)

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, celui-ci a droit à un préavis dont la durée est définie ainsi qu'il suit :

- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois : 1 semaine ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
- si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois.

Le salarié, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, recevra au moment de son départ à la retraite une indemnité égale à 60 % de l'indemnité légale de licenciement.

XXV. - Retraite complémentaire
Article 36

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

XXVI. - Conciliation
Article 37

Les différends relatifs à l'interprétation de la présente convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan des entreprises seront déférés à une commission paritaire composée de représentants des organisations signataires qui se réunira dans un délai maximum de 1 mois ; toutefois, le salarié conserve la possibilité de saisir directement la juridiction compétente.

XXVII. - Dispositions finales
Article 38

La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour être déposée au secrétariat de la direction du travail de Paris, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social un arrêté d'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale patronale ou ouvrière qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. »

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant de révision entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant son extension.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Avenant n° 80 du 18 mai 2015 modifiant le chapitre XXVIII « Régime de prévoyance » de la convention

FDCF.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mise en conformité du chapitre XXVIII « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés relevant du champ d'application de la convention précitée. En conséquence, le chapitre XXVIII de la convention collective nationale du 27 juin 1973 est modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 43 « Bénéficiaires » de la convention sont modifiées comme suit :

« Article 43
Bénéficiaires

Bénéficie des garanties l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et de leur ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de la rémunération et/ ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 43 sont supprimées.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, il est inséré après l'article 43 « Bénéficiaires » de la convention un article 44 intitulé et rédigé comme suit.

« Article 44

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

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

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

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
6. L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour la mise en oeuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garanties pour chaque ancien salarié.

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

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

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

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

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

La numérotation des articles postérieurs de la convention collective nationale est modifiée en conséquence.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er juin 2015.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 81 du 12 octobre 2015 à l'accord prévoyance du 6 octobre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

FDCF.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FDS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

L'appel à concurrence mis en oeuvre conformément à la procédure définie par le décret no 2015-13 du 8 janvier 2015 a permis le choix par les partenaires sociaux de Humanis Prévoyance et l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs. L'accord prévoyance du 6 octobre 2008 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 est modifié en conséquence. Il est également convenu de modifier certaines garanties et de réviser les cotisations.

Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

L'article 49 de l'accord intitulé « Organismes assureurs désignés » devient « Organismes recommandés pour la mutualisation professionnelle » et est rédigé comme suit :

« La gestion du régime de prévoyance de la branche professionnelle des détaillants de chaussures est confiée à Humanis Prévoyance, institution de prévoyance, et à l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale, dont les sièges sociaux sont situés respectivement au 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris, et au 17, rue de Marignan, 75008 Paris. Humanis Prévoyance est assureur des risques incapacité de travail, invalidité et capitaux décès. L'OCIRP est l'organisme assureur désigné pour la couverture des garanties rente de conjoint et d'éducation. Humanis Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ces organismes sont recommandés pour 5 ans. Six mois avant le terme de cette période, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. Cet examen aura lieu au plus tard tous les 5 ans.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le (s) contrat (s) d'assurance souscrit (s) avec les organismes assureurs avant le 31 décembre de chaque année sous réserve d'un respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime.

Les organismes recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie ;

- ils s'interdisent de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

Pour adhérer auxdits organismes, chaque entreprise de la branche devra compléter et signer un contrat d'adhésion.

Une notice d'information reprenant l'ensemble des garanties du régime de prévoyance conventionnel, les conditions et modalités de liquidation des prestations, sera adressée à chaque entreprise adhérente, qui devra en remettre un exemplaire à chaque salarié.

Les organismes assureurs signeront avec les partenaires sociaux de la branche une convention de gestion précisant les modalités de gestion du régime. »

Article 2

[En vigueur non étendu](#)

Les termes : « organismes désignés » mentionnés à l'article « Changement d'organisme assureur » de l'accord sont remplacés par les termes : « organismes recommandés ».

Article 3

[En vigueur non étendu](#)

Les partenaires sociaux de la branche des détaillants en chaussures ont convenu de créer un fonds de solidarité. Celui-ci fait l'objet de l'article 51 du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance. Les actuels articles 51 suivants sont renumérotés en conséquence. Le fonds de solidarité est destiné à mettre en oeuvre des actions de solidarité spécifiques. L'article 51 est rédigé comme suit :

« Article 51

Degré élevé de solidarité du régime de prévoyance

51.1. Fonds de solidarité

Le présent accord présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

La part de cotisation affectée au financement d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombe donc également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, et ayant choisi de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés. Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme.

Cette contribution doit permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de bénéficier d'un fonds de solidarité. Ce fonds garantit la mise en oeuvre des actions de solidarité spécifiques définies par l'article 51.2 du présent accord pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des détaillants en chaussures.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en oeuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

51.2. Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en oeuvre par le régime professionnel de prévoyance prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programmes de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

- à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

- à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux. »

Article 4

En vigueur non étendu

Les garanties incapacité de travail et frais d'obsèques sont modifiées comme suit :

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'article 46.1 b intitulé « Point de départ de la garantie » est désormais rédigé comme suit.

« b) Point de départ de la garantie

Les indemnités journalières complémentaires sont versées en complément et en relais des obligations de maintien par l'employeur. »

Les autres dispositions du présent article sont inchangées.

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'article 46.3.4 intitulé « Garantie frais d'obsèques » est précisé comme suit :

« Lors du décès du salarié il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une indemnité d'un montant égal à deux plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Cette indemnité est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés. »

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 47 est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Personnel affilié à l'AGIRC		Personnel non affilié à l'AGIRC	
	TA	TB	TA	TB
Capitaux décès	0,57	0,57	0,23	0,23
Rente éducation	0,12	0,12	0,07	0,07
Rente de conjoint	0,24	0,24	0,17	0,17
Incapacité temporaire de travail	0,42	0,76	0,32	0,32
Invalidité	0,26	0,67	0,27	0,27

Total	1,61	2,36	1,06	1,06
-------	------	------	------	------

La cotisation globale est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Pour le personnel affilié à l'AGIRC : la cotisation tranche A est intégralement à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %. Le différentiel est réparti à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié sur la tranche A. La cotisation tranche B est répartie à 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

Pour le personnel non affilié à l'AGIRC : la cotisation tranche A/ tranche B est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, étant précisé que la cotisation relative à la garantie " incapacité de travail " est intégralement à la charge du salarié. »

Article 6 En vigueur non étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2016 et pour tous les sinistres survenant à compter de cette date.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 12 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

FDCF.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FDS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche, complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisés au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;

- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes, compte tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;

- le bénéficiaire, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 2 ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;

- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel « frais de santé » développe également un degré élevé de solidarité destinée à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en oeuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux de l'organisme assureur le mieux-disant selon un ratio qualité/ prix.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture « frais de santé » respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi aux obligations liées à la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1er janvier 2016 et facilite ainsi les démarches des entreprises, particulièrement les TPE/ PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Article 1er En vigueur étendu

Suite à l'appel à concurrence mené au cours du premier semestre 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la chaussure (idcc no 733).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en oeuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial y compris les départements d'outre-mer de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 2 de la convention collective nationale de la chaussure.

Plus précisément, le présent accord :

- institue un régime de base obligatoire pour les salariés ;

- offre la possibilité, aux entreprises qui le souhaitent :

- de proposer, à titre facultatif, aux ayants droit du salarié, d'adhérer au régime ;

- d'adhérer à des options améliorant les prestations proposées par le régime de base et de les proposer aux salariés à titre obligatoire ou facultatif.

Dans tous les cas, les entreprises seront tenues de formaliser la mise en place du dispositif en leur sein afin, principalement, de rendre opposable aux salariés :

- le régime auquel leur adhésion est obligatoire si l'entreprise fait le choix de ne pas se limiter au régime de base ; et

- la répartition de la prise en charge des cotisations si l'entreprise décidait de rendre obligatoire des options améliorant le régime de base.

Article 2
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

Toutefois, en application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon les modalités prévues à l'article L. 911 du code de sécurité sociale.

Article 3
En vigueur étendu

Article 3.1
En vigueur étendu

Le présent régime et l'ensemble des garanties s'appliquent à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord. Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être exercées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en oeuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions de l'article 3, les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ ou social.

Article 3.2
En vigueur étendu

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents attestant qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Enfin, s'agissant des entreprises qui souhaitent formaliser leur régime par décision unilatérale, les salariés embauchés avant la mise en place des garanties pourront refuser d'adhérer au régime, en application de l'article 11 de la loi Evin.

En application de la législation en vigueur, aucun autre cas de dispense ne pourra être accordé.

Article 3.3
En vigueur étendu

Pour l'application des cas de dispense de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation. Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires.

L'écrit par lequel le salarié sollicite la demande de dispense d'adhésion devra obligatoirement comporter la mention selon laquelle il a été préalablement informé par son employeur des conséquences de son choix.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion aux garanties du régime professionnel de santé.

Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Article 3.4
En vigueur étendu

Les ayants droit du salarié ont accès, auprès de l'organisme recommandé par les partenaires sociaux, à des extensions facultatives souscrites individuellement par chaque salarié. La notion d'ayant droit est définie dans le contrat d'assurance et la notice d'information élaborée par l'organisme assureur.

Sont ayants droit du salarié bénéficiaire à titre obligatoire :

- le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le participant. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait, caractérisé par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple ;
- les enfants à charge : sont considérés comme à la charge du participant tous les enfants légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis, au sens de la législation fiscale.

Article 4
En vigueur étendu

Garanties internes supérieures aux garanties prévues dans la base obligatoire conventionnelle

Les entreprises doivent proposer, a minima, à chaque bénéficiaire, les prestations du socle obligatoire.

Toutefois, celles-ci pourront souscrire librement à des couvertures optionnelles accordant des niveaux de prestations supérieurs à ceux détaillés ci-après. Dans cette hypothèse, l'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique prévue à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

A ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l'entreprise a notamment la possibilité de souscrire à des options facultatives permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

Ces options ont été définies par les partenaires sociaux et bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès de l'organisme recommandé à l'article 8.1.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

En cas d'adhésion collective facultative, les modalités de souscription de l'option (passage de la base à l'option, de l'option à la base ...) sont définies contractuellement auprès de l'organisme d'assurance.

Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé

Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension familiale, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

Article 4.1
En vigueur étendu

Article 4.1.1
En vigueur étendu

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale hormis pour les forfaits optique (en complément de la sécurité sociale).

	Base obligatoire régime professionnel de santé	Option niveau 1	Option niveau 2
Hospitalisation (*)			
Séjour conventionné ou non	100 % BR	150 % BR	300 % BR
Honoraires CAS conventionnés	100 % BR	170 % BR	300 % BR
Honoraires non CAS conventionnés	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Honoraires non conventionnés	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière (hors maternité)	-	60 € / jour	80 € / jour
Lit accompagnant	30 € / jour	30 € / jour	30 € / jour
Participation forfaitaire sur les actes coûteux	FR	FR	FR
Transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Soins courants (*)			
Médecins adhérents non adhérents au CAS (**)	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Médecins adhérents au CAS (**)	100 % BR	180 % BR	250 % BR
Actes de spécialité non CAS	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Actes de spécialité CAS	100 % BR	180 % BR	250 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	150 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie non CAS	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie CAS	100 % BR	170 % BR	250 % BR
Participation forfaitaire sur les actes coûteux	FR	FR	FR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie (*)			
Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dentaire (*)			
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	125 % BR	125 % BR	125 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	125 % BR	250 % BR	350 % BR
	125 % BR	250 % BR	350 % BR

Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :			
- couronnes, bridges et inter de bridges			
- couronnes sur implant			
- prothèses dentaires amovibles			
- réparations sur prothèses			
- inlays-cores			
Implants refusés par la sécurité sociale	-	-	300 €
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	125 % BR	250 % BR	350 % BR
Optique			
Un remboursement tous les 2 ans pour les adultes sauf évolution de la vision médicalement constatée (hors enfant mineur) (***) Forfaits exprimés en complément de la sécurité sociale avec un maximum de 150 € pour la monture			
A. - Verres simples foyer sphère - 6 à + 6, cylindre < ou = 4 + monture	100 €	200 €	300 €
B. - Verres simples foyers, multifocaux ou progressifs sphère - 6 à + 6 ou cylindre supérieur à 4 + monture	200 €	300 €	400 €
C. - Verres multifocaux ou progressifs Sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 ou sphériques dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 pour adulte + monture	300 €	400 €	500 €
Verres mixtes A et B, A et C ou B et C + monture	A + B/2 ou A + C/2 ou B + C/2	A + B/2 ou A + C/2 ou B + C/2	A + B/2 ou A + C/2 ou B + C/2
Lentilles acceptées par la sécurité sociale ou non/an	100 € avec un minimum de 100 % BR	200 € avec un minimum de 100 % BR	300 € avec un minimum de 100 % BR
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux/an)	-	-	500 €
Maternité			
Forfait maternité/adoption	100 €	300 €	450 €
Chambre particulière	60 €/jour	80 €/jour	80 €/jour
Autres (*)			
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, consultation diététicien prescrite par un médecin pour enfant	-	Jusqu'à 2 séances/an limitées à 30 €/séance	Jusqu'à 4 séances/an limitées à 40 €/séance
Pharmacie prescrite non remboursée y compris moyens contraceptifs, sevrage tabagique, ostéodensitométrie	-	30 € par an	50 € par an
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale	-	100 % BR	300 €
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses auditives	100 % BR	250 € par prothèse	300 € par prothèse
FR : Frais réels. TM : ticket modérateur. PMSS : montant en vigueur de 3 170 € au 1er janvier 2015. BR : base de remboursement de la sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés). (*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectués dans le respect des contrats responsables. (**) Contrat d'accès aux soins de l'avenant n° 8 de la convention médicale. (***) L'équipement optique (verres + monture) est limité à un remboursement tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vision médicalement constatée. Cette limitation n'est pas applicable pour les enfants mineurs qui bénéficient d'un équipement tous les ans.			

Article 4.2

En vigueur étendu

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en oeuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 10 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (dispositif appelé « portabilité santé ») dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, soit :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

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

- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

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

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

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en oeuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

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

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

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

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

Article 5.2

En vigueur étendu

Article 5.2.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Article 5.2.2

En vigueur étendu

Les taux de cotisations des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 2 de l'article 6.1 du présent accord.

Une partie des bénéficiaires peut voir sa cotisation réduite par rapport aux prescriptions légales grâce à la solidarité mise en oeuvre par le régime professionnel de santé telle que définie à l'article 10.

Sous réserve d'être informé par l'employeur lors de la cessation du contrat de travail ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, dans les 2 mois suivant l'expiration de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5.3

En vigueur étendu

Article 5.3.1

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 5.3.2

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales).

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires au point 2 de l'article 6.1.

Article 6

Article 6.1

En vigueur étendu

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en PMSS, est égale à :

(En pourcentage.)

	Régime général		
	Cotisations dues par personne assurée		
	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option niveau 1 facultatif en surcote de la base	Option niveau 2 facultatif en surcote de la base
Salarié seul en obligatoire	-1,06	+ 0,68	+ 1,27
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 1,21	+ 0,78	+ 1,46
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 0,60	+ 0,41	+ 0,76
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.			

	Régime local		
	Cotisations dues par personne assurée		
	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option niveau 1 facultatif en surcote de la base	Option niveau 2 facultatif en surcote de la base
Salarié seul en obligatoire	-0,53	+ 0,68	+ 1,27
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 0,61	+ 0,78	+ 1,46
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 0,30	+ 0,41	+ 0,76
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.			

Cinquante pour cent de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la base obligatoire du régime professionnel de santé.

Si le salarié choisit d'être garanti au titre de l'option niveau 1 ou de l'option niveau 2, les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié.

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut demander que ses ayants droit, tels que définis par le présent accord, bénéficient du régime professionnel de santé au même niveau de garantie que lui : soit la base obligatoire du régime professionnel de santé, soit l'option niveau 1, soit l'option niveau 2. Les cotisations mentionnées dans le tableau ci-dessus sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

Si l'entreprise le souhaite, elle peut également choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise, d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé en souscrivant l'option niveau 1 à titre obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul (salarié seul à titre obligatoire).

Dans cette hypothèse, les cotisations sont les suivantes :

Salarié seul à titre obligatoire

(En pourcentage.)

	Régime local		
	Cotisations dues par personne assurée		
	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option niveau 1 facultatif en surcote de la base	Option niveau 2 facultatif en surcote de la base
Salarié seul en obligatoire	-0,53	+ 0,68	+ 1,27
	+ 0,61	+ 0,78	+ 1,46

Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin			
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 0,30	+ 0,41	+ 0,76
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.			

	Régime local	
	Cotisations dues par personne assurée	
	Option niveau 1 obligatoire dans l'entreprise	Option niveau 2 facultatif en surcoût de la base
Salarié seul en obligatoire	?1,07	+ 0,50
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 1,23	+ 0,58
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 0,63	+ 0,29
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.		

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut demander que ses ayants droit, tels que définis par le présent accord, bénéficient du même niveau de garantie que lui : soit l'option niveau 1 obligatoire dans l'entreprise, soit l'option niveau 2. Les cotisations mentionnées dans le tableau ci-dessus sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

Si l'entreprise le souhaite, elle peut également choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise, d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé en souscrivant l'option niveau 2 à titre obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul (salarié seul à titre obligatoire).

Dans cette hypothèse, les cotisations sont les suivantes.

(En pourcentage.)

	Régime général	
	Cotisations dues par personne assurée	
	Option niveau 2 obligatoire dans l'entreprise	
Salarié seul en obligatoire	?2,01	
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 2,31	
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 1,17	
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.		

	Régime local	
	Cotisations dues par personne assurée	
	Option niveau 2 obligatoire dans l'entreprise	
Salarié seul en obligatoire	?1,43	
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 1,69	
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 0,86	
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.		

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut demander que ses ayants droit, tels que définis par le présent accord, bénéficient de l'option niveau 2 obligatoire dans l'entreprise. Les cotisations mentionnées dans le tableau ci-dessus sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

2. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

(En pourcentage.)

	Régime général		
	Cotisations dues par personne assurée		
	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option niveau 1	Option niveau 2
Contrat suspendu	1,06	1,61	2,01
Licencié, conjoint	1,21	1,85	2,31
Invalide, préretraité	1,37	2,09	2,61

Retraité	1,58	2,42	3,02
Enfant	0,60	0,94	1,17

	Régime local		
	Cotisations dues par personne assurée		
	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option niveau 1	Option niveau 2
Contrat suspendu	0,53	1,07	1,47
Licencié, conjoint	0,61	1,23	1,69
Invalide, préretraité	0,69	1,39	1,91
Retraité	0,79	1,61	2,20
Enfant	0,30	0,63	0,86

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime.

3. Maintien des taux de cotisations

Les taux de cotisations du présent article sont maintenus pour une durée de 2 années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou de désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel de santé.

A l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

Afin de favoriser la montée en charge du régime professionnel de santé, un taux d'appel des cotisations est mis en oeuvre à partir du 1er janvier 2016 et les suivantes si les résultats constatés le permettaient.

Dès le 1er janvier 2016, les cotisations seront appelées à hauteur de 90 % des taux fixés aux 1 et 2 du présent article.

Le taux d'appel bénéficiera exclusivement au salarié, la participation employeur sur la base obligatoire du régime professionnel de santé restera de 50 % de la cotisation du salarié seul mentionnée au 1.

Article 6.2 En vigueur étendu

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 6.3 En vigueur étendu

Lorsque l'appel des cotisations est effectué auprès de l'employeur

L'entreprise adhérente tient à la disposition de l'organisme assureur pour la gestion toutes pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'au calcul des prestations.

Les cotisations sont fixées conformément aux dispositions du présent accord. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. Le paiement doit être effectué dans les 10 premiers jours du trimestre civil suivant celui au titre duquel les cotisations sont dues.

Les régularisations éventuelles sont effectuées à la fin de chaque année. Les versements sont opérés par chèque bancaire ou par virement. L'adhérent est seul responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires des salariés.

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours suivant leur échéance, l'organisme assureur pour la gestion envoie à l'employeur une lettre de mise en demeure en recommandée avec avis de réception. Le cas échéant, il peut engager une procédure de recouvrement des cotisations dans le cadre d'une action contentieuse.

Lorsque l'appel des cotisations est effectué auprès du salarié

Les cotisations correspondantes sont à la charge exclusive du salarié.

A défaut de paiement de la cotisation dans un délai de 10 jours suivant la date de son échéance, l'adhésion individuelle du salarié à l'option et, le cas échéant, à l'extension des garanties aux membres de sa famille pourront être résiliées dans un délai de 40 jours à compter de l'envoi de la lettre recommandée de mise en demeure. Celle-ci ne peut être envoyée que 10 jours au plus tôt après la date à laquelle les cotisations dues doivent être payées.

Article 7 En vigueur étendu

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1er janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4 au titre du régime « base minimum conventionnel obligatoire ».

A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1er janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel, qui entre en vigueur à cette date.

Le choix de l'organisme recommandé visé à l'article 8.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintien, droits non contributifs ...

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Ainsi, en application du principe de faveur, une entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l'une

ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, la mise en oeuvre du présent dispositif n'a pas pour objet de remettre en cause un régime d'entreprise plus favorable.

En conséquence, les entreprises disposant d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau identique ou supérieur à celles définies dans le présent accord peuvent conserver leur régime.

Toutefois, les entreprises ayant un régime frais de santé moins favorable devront adapter leurs garanties au plus tard au 1er janvier 2016.

En tout état de cause devront veiller à ce que :

- les garanties de leur régime soient supérieures ou égales aux garanties du régime « base minimum conventionnel obligatoire » instauré par le présent accord ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « base minimum conventionnel obligatoire » pour le salarié seul ;
- les conditions de bénéfice de maintien des garanties, y compris pour les anciens salariés, soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

Par ailleurs, les entreprises devront comparer leur régime à celui prévu par le présent accord et l'adapter conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;

2. La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;

3. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1er janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du RPS défini par le présent accord :

- s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 50 % ;

- lorsqu'un poste de garantie composé des prestations définies par le régime professionnel existe déjà, il faudra comparer son quantum (tableaux des garanties santé du RPS de l'article 4) et son financement en fonction de la ventilation par poste définie ci-après :

a) Si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau et la part patronale doit être le cas échéant augmentée, pour respecter la règle du financement à 50 % ;

b) Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il doit être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 50 % ;

- les prestations précédemment en place et non prévues dans le panier conventionnel sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;

- si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel, soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.

4. Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le régime professionnel ainsi que le financement correspondant ; le niveau antérieur de prestations pourra, le cas échéant, être conservé par la souscription de garanties optionnelles ouvertes à tous les salariés ou à des catégories objectives préalablement définies et dont le financement est librement déterminé.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

Article 8

En vigueur étendu

Article 8.1

En vigueur étendu

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale : Humanis Prévoyance, dont le siège social est à Paris, 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris Cedex.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie ;

- il s'interdit de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

Humanis Prévoyance est choisi par les partenaires sociaux pour procéder à l'appel des cotisations relatives au fonds de solidarité de la branche définies à l'article 10.2 auprès des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'Humanis Prévoyance, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Article 8.2

En vigueur étendu

L'organisme est recommandé pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire de surveillance, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1er janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel de santé au 1er janvier 2016.

Article 8.3

En vigueur étendu

Chaque année, au plus tard le 31 mai, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent ainsi que, d'une manière générale, tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultats en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé produit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en oeuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 9
En vigueur étendu

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel de santé composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative des salariés et autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire nationale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le président de la commission paritaire nationale ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 9.1
En vigueur étendu

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôle :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;
- l'étude de l'évolution de la garantie santé et des conditions de maintien de celle-ci ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par l'organisme assureur ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix de l'organisme paritaire recommandé ;
- la négociation avec l'organisme paritaire recommandé notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées à l'organisme recommandé pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le pilotage et la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé mis en oeuvre par l'organisme paritaire recommandé ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

Article 9.2
En vigueur étendu

La commission paritaire se réunit au minimum deux fois par an, sur convocation du président ou à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord, les décisions se prenant à la majorité des voix.

Article 9.3
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux créent une association de gestion (si elle n'est pas existante). Cette association a notamment pour objet :

- de gérer, par délégation, les fonds mis à disposition de la commission paritaire en procédant notamment aux remboursements des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres, dans le cadre de leurs missions conventionnelles, selon le protocole de gestion du régime ;
- de mener une politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche dans les conditions déterminées à l'article 10 ;
- de mener des campagnes de prévention en matière de santé ou d'amélioration des conditions de travail auprès des salariés ou entreprises de la branche dans les conditions déterminées par l'article 10.

Les membres de cette association sont les syndicats employeurs et salariés signataires du présent avenant. Une convention est conclue entre cette association et l'organisme assureur recommandé à l'article 8.1.

Article 10
En vigueur étendu

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche et aux ayants droit de ses salariés le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en oeuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en oeuvre.

Article 10.1
En vigueur étendu

La solidarité mise en oeuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique, ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programmes de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

Article 10.2
En vigueur étendu

Le présent accord instaure un régime frais de santé conventionnel obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

La part de cotisation affectée au financement de ces prestations est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombe donc également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur autre que celui recommandé.

Ces entreprises verseront cette part des cotisations à leur organisme, qui la reversera à l'organisme recommandé.

Cette contribution doit permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de bénéficier du fonds de solidarité. Ce fonds garantit la mise en oeuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 10.1 pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des détaillants en chaussure.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultats définis à l'article 8.3, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Article 11
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans maximum.

Article 12
En vigueur étendu

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

Article 13
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 14
En vigueur étendu

Chacune des parties signataires a la faculté de dénoncer ou solliciter la révision totale ou partielle du présent avenant, à condition de le notifier 3 mois avant l'expiration annuelle par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisme signataire.

Cette lettre devra définir les motifs de la dénonciation ou révision et, dans ce dernier cas, joindre un projet de modification de tout ou partie du présent avenant.

L'avenant dénoncé conserve son plein effet jusqu'à la conclusion éventuelle d'un nouveau texte.

Article 15
En vigueur étendu

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt (1).

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle

La FDCF,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent, en toutes ses dispositions, à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord.

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peut déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 3
En vigueur étendu

3.1. Missions

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'étude et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois et, par conséquent, les axes de formation, ont créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des entreprises de la branche des détaillants en chaussures.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Il doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche. Dans ce cadre, il peut faciliter l'élaboration et la mise à jour, par la CPNEFP, de la liste de branche des formations éligibles au CPF. Il doit également veiller au principe d'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tous les documents issus de l'observatoire seront diffusés aux membres de la CPNEFP.

3.2. Financement

Son financement relève des frais de mission de financement de l'OPCA. Il sera déterminé annuellement.

3.3. Comité de pilotage

Il est composé d'un représentant de toutes les organisations représentatives de la branche et d'un suppléant en cas d'absence.

Article 4
En vigueur étendu

4.1. OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définies aux articles 4.2 relatif à la contribution légale et 4.3 relatif à la contribution conventionnelle.

L'OPCA a pour objet de :

- collecter les contributions légales, conventionnelles et volontaires des entreprises à la formation professionnelle continue ;
- mutualiser au sein de la branche, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature d'activité ;
- gérer et suivre les contributions collectées ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités et conditions définies par la branche professionnelle.

Une section paritaire de pilotage (SPP) nationale réservée aux entreprises relevant de la convention collective nationale détaillants en chaussures est créée au sein de l'OPCA. Ses modalités de fonctionnement seront définies dans le cadre d'un protocole d'accord entre les représentants de la branche professionnelle et AGEFOS-PME.

4.2. Contribution légale

Contribution des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 % de la masse salariale

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre de la professionnalisation ;
- un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Contribution des entreprises de plus de 10 salariés : 1 % de la masse salariale

Les employeurs de plus de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

4.3. Contribution conventionnelle

Pour répondre aux besoins en formation des salariés de la branche et accompagner le développement économique des entreprises, les parties signataires décident de mettre en place une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution est de 0,30 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés et de 0,60 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette contribution est due à compter de la masse salariale 2015 et a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objectifs de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

La qualification professionnelle visée doit être :

- enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc. ;
- ou reconnue dans la classification de la convention collective nationale de branche ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit ou non au RNCP.

Le contrat de professionnalisation a donc pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquies soit un diplôme, soit un titre à finalité professionnelle, soit un CQP, soit une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toute action, notamment en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures, les parties signataires décident que, outre les personnes mentionnées par les dispositions de l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP (diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP...) ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de l'action de professionnalisation :

- lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP : diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP... ; ou
- pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les signataires de l'accord engagent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou à favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche. Il est rappelé que l'accord du 10 juin 2013 portant création de la CPNEFP prévoit que celle-ci aura notamment pour mission d'assurer le suivi des contrats de professionnalisation.

Article 5.2

En vigueur étendu

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en fonction du Smic.

Ce montant varie selon l'âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Le montant est majoré lorsque l'intéressé est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

	Salariés de moins de 21 ans (1)		Salariés de 21 à 25 ans (1)		Salariés De 26 ans et plus
	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	
1 ^{re} année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic
2 ^e année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic

(1) Au premier jour du mois suivant celui où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué.

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

Article 6
En vigueur étendu

Public

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi. Il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour un jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Modalités d'acquisition des heures CPF

Pour un salarié à temps complet : 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant 2 ans et demi ;

Pour les salariés à temps partiel ou en CDD : acquisition proportionnelle au temps de travail.

Le nombre d'heures est plafonné à 150 heures.

Le suivi des heures acquises pour chaque salarié sera fait par la Caisse des dépôts et consignations, sur la base des déclarations sociales des entreprises.

Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 peuvent alimenter le compte personnel de formation et seront utilisables jusqu'au 31 décembre 2020 dans la limite de 150 heures par action de formation.

Article 7
En vigueur étendu

C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation.

Si la formation se déroule hors du temps de travail, ou si elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, ou lorsqu'elle fait suite à un abondement complémentaire de 100 heures, le salarié n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur. L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Le refus par le salarié de mobiliser son compte personnel n'est jamais fautif.

Formations éligibles

Pour les salariés de la branche :

- les formations figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) parmi :
- les certifications professionnelles inscrites au RNCP ou une partie identifiée de certification visant un bloc de compétences ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations figurant dans la liste nationale interprofessionnelle établie par le COPANEF et les formations figurant sur les listes interprofessionnelles régionales établies par les COPAREF dans lesquelles sont situées les entreprises de la branche ;
- le socle de connaissances et de compétences (de droit) ;

- l'accompagnement à la VAE (de droit).

Politique d'abondement

La CPNEFP détermine annuellement les publics et les certifications éligibles au CPF que la branche souhaite financer au-delà des heures inscrites sur le CPF ainsi que le nombre d'heures abondées. La SPP détermine le budget afférent.

Article 8 En vigueur étendu

La loi a créé une nouvelle prestation, le conseil en évolution professionnelle, afin d'accompagner les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques prévisibles des territoires. Il est gratuit et mis en oeuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Article 9 En vigueur étendu

Elle a pour objectif de favoriser par la formation le maintien dans l'emploi des salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des technologies et des organisations.

Public

La période de professionnalisation est ouverte sans condition d'ancienneté :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Des publics prioritaires peuvent être définis par la commission paritaire nationale de la branche.

Objectif

La période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition :

- d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail (cf. formations éligibles contrat de professionnalisation) ;
- du socle de connaissances et de compétences défini par le décret.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par la CPNEFP.

Durée

La durée de la période de professionnalisation est égale à la durée de la formation prévue pour atteindre l'objectif de professionnalisation ou pour l'obtention de la qualification visée. Toutefois, la durée minimum de la période devra être de 70 heures pour chaque salarié, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée ne s'applique pas :

- aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF du salarié ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Mise en oeuvre

Les actions de qualification ou de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail.

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Toutefois, ces actions peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du CPF ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

Article 10 En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité d'élaborer un plan de formation.

Le plan de formation contient l'ensemble des actions de formation retenues par l'entreprise en fonction des besoins de celle-ci et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face.

Les signataires rappellent que le plan de formation est à l'initiative de l'entreprise, qu'il relève de son pouvoir de gestion et qu'il constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Dans ce cadre, il permet la mise en place d'actions de formation qui peuvent avoir un des objets suivants :

- l'adaptation au poste de travail, l'évolution ou le maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Ces formations doivent permettre au salarié de tenir l'emploi et lui faciliter la prise en compte des évolutions en cours, technologiques ou organisationnelles.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ne peuvent pas conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

En cas de dépassement, l'employeur devra payer des heures supplémentaires.

Actions liées au développement des compétences des salariés

Ces actions peuvent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences dont la mise en oeuvre n'est pas requise dans le cadre du poste de travail qu'il occupe ni de l'emploi qu'il tient, mais qui pourraient lui être utiles dans le cadre d'un changement de poste ou d'une évolution professionnelle. Les actions de développement des compétences doivent donner lieu à la définition d'engagements sur les conditions de retour du salarié dans l'entreprise en termes d'évolutions professionnelle (classification) ou salariale.

Par accord entre le salarié et l'employeur, des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le salarié a la possibilité de revenir sur son accord dans les 8 jours.

Si l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le temps consacré aux formations de développement de compétences n'est pas considéré comme du temps de travail et ouvre droit pour le salarié à une allocation de formation égale, pour chaque heure de formation suivie en dehors du temps de travail, à 50 % du salaire horaire de référence.

Article 11 En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation. L'entretien de deuxième partie de carrière (après 45 ans) et le bilan d'étape professionnel sont supprimés.

Cet entretien a pour objet de déterminer :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation tout au long de la vie ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- le ou les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF, s'il le souhaite ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Cet entretien sera assuré par un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.

L'entretien professionnel se déroule dans les modalités définies par le chef d'entreprise.

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

- informer les instances représentatives du personnel dans les délais légaux et, lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien au moins 2 semaines avant son déroulement ;
- informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien au moins 10 jours avant son déroulement ;
- réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
- formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles. Un double du document signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié pourra formuler ses questions par écrit. Le responsable de l'entretien disposera d'un délai de 15 jours pour y répondre en exposant son argumentaire par écrit. Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable ayant conduit l'entretien ;
- il doit donner lieu tous les 6 ans à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

Article 12 En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de

définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences, ou à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier d'un congé bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée doit justifier de 5 années d'activité salariée, consécutives ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée doit justifier de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Lorsque le salarié sollicite la réalisation du congé, il doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur.

Le congé de bilan de compétences est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise par un organisme de formation figurant sur une liste arrêtée annuellement par l'OPCA de branche.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation) comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

Les prestataires de bilans de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas transmis à l'employeur.

Le FONGECIF élabore la liste des organismes de formation habilités. Ces listes sont disponibles et actualisées sur les sites internet des FONGECIF régionaux.

Article 13

En vigueur étendu

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et susceptibles d'aider à l'orientation, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation.

Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié. Le passeport formation est mis en place dans le système d'information du CPF par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 14

En vigueur étendu

La VAE permet au salarié de faire valider l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification, enregistrés au RNCP.

Le salarié doit justifier de 3 ans d'activité, continue ou non, en rapport avec la validation demandée.

Sur demande d'autorisation d'absence adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation.

Le congé VAE est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sans condition d'ancienneté et à tout titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'activité, en qualité de salarié ou d'apprentissage, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années.

L'accompagnement à la VAE peut être envisagé dans le cadre du CPF.

En tout état de cause, la VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

La prise en charge financière de la VAE s'effectue conformément aux dispositions légales.

Conscientes de l'importance de ce dispositif, les parties conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Article 15

En vigueur étendu

Le tutorat est obligatoire dans le cadre des contrats de professionnalisation. Il est facultatif pour les périodes de professionnalisation. La profession met en place un parcours d'intégration des nouveaux embauchés. Chaque nouvel embauché en contrat de professionnalisation devra s'adresser à un tuteur préalablement identifié.

Missions du tuteur

Dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, le tuteur a pour missions :

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné, cela progressivement et au travers d'actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre ;
- d'accueillir, informer et accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Choix du tuteur

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est désigné par l'employeur, qui doit tenir compte de son niveau de qualification, qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, pour des entreprises employant jusqu'à 30 salariés. Le tuteur sera choisi pour sa compétence. Il accompagnera le salarié et lui fera bénéficier de son expérience.

Formation du tuteur

Afin de s'assurer de la qualité du tutorat, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de former leur tuteur dans un organisme de formation différent de celui qui dispense l'action de professionnalisation. Les coûts relatifs à la formation des tuteurs ainsi qu'à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCA de branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation ou en apprentissage. Le tuteur employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour deux salariés en contrat de professionnalisation ou en période de professionnalisation ou en apprentissage.

Pour permettre au tuteur d'effectuer sa mission de tutorat tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, il doit disposer du temps nécessaire et d'une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n'ait pas d'impact négatif sur l'ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l'appréciation professionnelle le fait qu'un salarié se voie confier un tutorat au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Article 16 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les frais résultant de la participation au jury en vue de la délivrance d'une certification inscrite au RNCP sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration des membres du jury.

Les partenaires sociaux pourront prévoir une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

Article 17 En vigueur étendu

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 18 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 19 En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Textes Salaires

Avenant n° 52 du 12 septembre 2000

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,

La FNECS CFE CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 La FECTAM CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris La fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex

Salaires

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des employés, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973 est revalorisé de 2,65 %. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable le mois de la publication de l'extension au Journal officiel.

CATEGORIE	MONTANT
.....
Catégorie 1	7 101,38 F
Catégorie 2	7 140,00 F
Catégorie 3	7 190,00 F
Catégorie 4	7 220,00 F
Catégorie 5	7 280,00 F
Catégorie 6	7 450,00 F
Catégorie 7	7 500,00 F
Catégorie 8	7 850,00 F
Catégorie 9	8 400,00 F

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article 31 du livre Ier du code du travail.

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant dans les conditions fixées à l'article 31 J du code du travail.

Avenant n° 56 du 25 octobre 2005

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France,

La FDS CFTC-CSFV ;

La FDS-CFDT,

En vigueur étendu

Article 1er

Le barème des salaires minima garantis des employés objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973 est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er décembre 2005 :

- catégorie 1 : 1 220 Euros ;
- catégorie 2 : 1 225 Euros ;
- catégorie 3 : 1 230 Euros ;
- catégorie 4 : 1 235 Euros ;
- catégorie 5 : 1 240 Euros ;
- catégorie 6 : 1 270 Euros ;
- catégorie 7 : 1 280 Euros ;
- catégorie 8 : 1 347 Euros ;
- catégorie 9 : 1 415 Euros.

Article 2

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Article 3

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 octobre 2005.

Avenant n° 57 du 25 octobre 2005

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France,

La FDS CFTC-CSFV ;

La FDS-CFDT,

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

Le barème des salaires minima garantis des cadres objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973 est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er décembre 2005 :

- catégorie 1 : 1 580 Euros ;
- catégorie 2 : 1 700 Euros ;
- catégorie 3 A : 1 900 Euros ;
- catégorie 3 B : 2 200 Euros ;
- catégorie 3 C : 2 350 Euros ;
- catégorie 4 : 2 520 Euros ;
- catégorie 4 A : 2 800 Euros ;
- catégorie 4 B : 3 020 Euros ;
- catégorie 5 : 3 400 Euros.

Article 2

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Article 3

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 octobre 2005.

Avenant n° 58 du 11 décembre 2006

(1) Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance à la convention collective nationale susvisée.

(Arrêté du 23 août 2007, art. 1er)

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France,

La FDS CSFV-CFTC ;

La FDS CFDT,

Salaires minima des employés au 1er janvier 2007.

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

Le barème des salaires minima garantis des employés, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er janvier 2007 :

- Catégorie 1 : 1 260 Euros.

- Catégorie 2 : 1 265 Euros.

- Catégorie 3 : 1 270 Euros.

- Catégorie 4 : 1 275 Euros.

- Catégorie 5 : 1 280 Euros.

- Catégorie 6 : 1 300 Euros.

- Catégorie 7 : 1 310 Euros.

- Catégorie 8 : 1 370 Euros.

- Catégorie 9 : 1 430 Euros.

Article 2

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi que 1 exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Article 3

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 décembre 2006.

Avenant n° 59 du 11 décembre 2006

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France,

La FDS-CSFV CFTC ;

La FDS-CFDT,

Salaires minima des cadres au 1er janvier 2007

En vigueur étendu

Article 1er

Le barème des salaires minima garantis des cadres objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973 est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er janvier 2007 :

- catégorie 1 : 1 625 Euros.
- catégorie 2 : 1 749 Euros.
- catégorie 3 A : 1 954 Euros.
- catégorie 3 B : 2 262 Euros.
- catégorie 3 C : 2 416 Euros.
- catégorie 4 : 2 580 Euros.
- catégorie 4 A : 2 866 Euros.
- catégorie 4 B : 3 072 Euros.
- catégorie 5 : 3 436 Euros.

Article 2

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Article 3

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 décembre 2006.

Avenant n° 60 du 14 janvier 2008 relatif au barème des salaires minima garantis des employés au 1er janvier 2008

((1)) Avenant étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 30 juin 2008, art. 1er)

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France,

La FDS-CFDT,

Article 1

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des employés, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973 est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er janvier 2008 :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM
1	1 285
2	1 291
3	1 296
4	1 302
5	1 310
6	1 326
7	1 336

8	1 398
9	1 459

Les parties conviennent de se rencontrer à nouveau concernant la révision de ce barème, dès la publication du prochain SMIC.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Avenant n° 61 du 14 janvier 2008 relatif au barème des salaires minima garantis des cadres au 1er janvier 2008

*((1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 30 juin 2008, art. 1er)*

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France,

La FDS-CFDT,

Article 1
En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er janvier 2008 :

- catégorie 1 : 1 658 € ;
- catégorie 2 : 1 784 € ;
- catégorie 3 A : 1 993 € ;
- catégorie 3 B : 2 307 € ;
- catégorie 3 C : 2 465 € ;
- catégorie 4 : 2 632 € ;
- catégorie 4 A : 2 924 € ;
- catégorie 4 B : 3 134 € ;
- catégorie 5 : 3 505 €.

Les parties conviennent de se rencontrer à nouveau concernant la révision de ce barème, dès la publication du prochain SMIC.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Avenant n° 62 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires minima garantis des employés au 1er septembre 2008

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 7 janvier 2009, art. 1er)*

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France.

La CSFV FDS-CFTC ;

La FDS-CFDT ;

La FEC-FO.

Article 1
En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des employés, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973 est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er septembre 2008.

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE
1	1 335
2	1 340
3	1 350
4	1 365
5	1 395
6	1 440
7	1 480
8	1 500
9	1 530

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132. 10 et R. 132-1 du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Avenant n° 63 du 10 juillet 2008 relatif aux salaires minima garantis des cadres au 1er septembre 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 7 janvier 2009, art. 1er)

La fédération nationale des détaillants en chaussures de France.

La FDS-CSFV CFTC ;

La FDS-CFDT.

Article 1
En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er septembre 2008.

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE
-----------	---------

1	1 800
2	1 850
3 A	2 035
3 B	2 355
3 C	2 515
4	2 685
4 A	2 983
4 B	3 199
5	3 575

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité un arrêté d'extension du présent avenant.

Avenant n° 68 du 14 juin 2010 relatif aux salaires minima

La FDCF,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des employés, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973 est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er septembre 2010.

(En euros.)

Catégorie	Salaire
1	1 350
2	1 355
3	1 360
4	1 370
5	1 400
6	1 445
7	1 485
8	1 510
9	1 540

Les parties conviennent de se rencontrer à nouveau concernant la révision de ce barème, dès la publication du prochain Smic.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R.132-1 du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Avenant n° 69 du 14 juin 2010 relatif aux salaires minima

La FDCF,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973 est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er septembre 2010.

(En euros.)

Catégorie	salaire
1	1 850
2	1 900
3 A	2 050
3 B	2 400
3 C	2 550
4	2 700
4 A	3 000
4 B	3 250
5	3 600

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Avenant n° 70 du 9 mai 2011 relatif aux salaires minima

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 25 octobre 2011, art. 1er)

La FDCF,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des employés, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er septembre 2011.

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 395
2	1 400
3	1 405
4	1 410
5	1 440
6	1 470
7	1 510
8	1 540
9	1 565

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R.132-1 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Avenant n° 71 du 9 mai 2011 relatif aux salaires minima

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 25 octobre 2011, art. 1er)

La FDCF,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er septembre 2011.

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	2 000
2	2 200
3 A	2 450
3 B	2 650
3 C	2 950
4	2 970
4	3 050

4	3 300
5	3 650

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R.132-1 du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Avenant n° 74 du 14 septembre 2012 relatif aux salaires minima

(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 26 décembre 2012, art. 1er)

La FDCF,

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La FS CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des employés, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er janvier 2013.

(En euros.)

Catégorie	Salaire (avenant n° 70 du 6 juillet 2011 pour 151,67 heures)	Salaire (avenant n° 74 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)
1	1 395	1 430
2	1 400	1 442
3	1 405	1 447
4	1 410	1 457
5	1 440	1 483
6	1 470	1 514
7	1 510	1 550
8	1 540	1 580
9	1 565	1 610

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2013.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L.

132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à effectuer toutes les formalités de dépôt et à demander l'extension du présent avenant auprès des services du ministère du travail, ministère compétent en la matière.

Avenant n° 75 du 14 septembre 2012 relatif aux salaires minima

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 26 décembre 2012, art. 1er)

La FDCF,

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er janvier 2013.

(En euros.)

Catégorie	Salaire (avenant n° 71 du 6 juillet 2011 pour 151,67 heures)	Salaire (avenant n° 75 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)
1	2 000	2 030
2	2 200	2 230
3 A	2 450	2 480
3 B	2 650	2 680
3 C	2 950	2 980
4	2 970	3 040
4 A	3 050	3 080
4 B	3 300	3 330
5	3 650	3 700

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2013.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à effectuer toutes les formalités de dépôt et à demander l'extension du présent avenant auprès des services du ministère du travail, ministère compétent en la matière.

Avenant n° 75 du 24 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(ARRÊTÉ du 11 août 2014 - art. 1)

La FDCF,

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des employés, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er mai 2014.

Barème des salaires minima des employés

(En euros.)

Catégorie	Salaire (avenant n° 74 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)	Salaire (avenant n° 75 du 24 mars 2014 pour 151,67 heures)
1	1 430,22	1 459,00
2	1 442,00	1 470,00
3	1 447,00	1 475,00
4	1 457,00	1 485,00
5	1 483,00	1 512,00
6	1 514,00	1 540,00
7	1 550,00	1 575,00
8	1 580,00	1 610,00
9	1 610,00	1 650,00

La prime d'ancienneté se calcule sur les minima (colonne 1) à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour respectivement 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans de présence dans l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er mai 2014.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à effectuer toutes les formalités de dépôt et à demander l'extension du présent avenant auprès des services du ministère du travail, ministère compétent en la matière.

Avenant n° 76 du 24 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 11 août 2014 - art. 1)*

La FDCF,

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er mai 2014.

Barème des salaires minima des cadres

(En euros.)

Catégorie	Salaire (avenant n° 75 du 14 septembre 2012 pour 151,67 heures)	Salaire (avenant n° 76 du 24 mars 2014 pour 151,67 heures)
1	2 030	2 050
2	2 230	2 260
3 A	2 480	2 510
3 B	2 680	2 710
3 C	2 980	3 020
4	3 040	3 080
4 A	3 080	3 129
4 B	3 330	3 370
5	3 700	3 740

La prime d'ancienneté pour les cadres des catégories 1, 2, 3 est calculée sur les salaires mensuels minima (colonne 1) à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour respectivement 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans de présence dans l'entreprise.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er mai 2014.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à effectuer toutes les formalités de dépôt et à demander l'extension du présent avenant auprès des services du ministère du travail, ministère compétent en la matière.

Textes Extensions

ARRETE du 16 juillet 1981

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (une annexe I " Classification "), ainsi que celles des avenants suivants la modifiant et la complétant :

- avenant n° 1 du 27 juin 1973 relatif aux cadres (une annexe " Classification ") ;
- avenant n° 3 du 31 mars 1980 modifiant le champ d'application ;
- avenant " Salaires " n° 15 (Cadres) du 21 juin 1979 et n° 16 (Employés) du 28 février 1981 ;

à l'exclusion :

- de la dernière phrase du dernier alinéa de l'article 16 ;
- du dernier alinéa de l'article 19 ;
- des termes " annexés à la présente convention collective " figurant à la fin de l'article 34 ;
- du premier alinéa de l'article 10 de l'avenant n° 1 relatif aux cadres.

Le dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-7 (1er alinéa) du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

L'article 18 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les deux premiers alinéas de l'article 19 sont étendus sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 6 de l'accord annexé).

L'article 24 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Le quatrième alinéa de l'article 25 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail et les 4 derniers alinéas dudit article sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'article 26 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail et sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les deux premiers alinéas de l'article 27 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-26 du code du travail et le troisième alinéa dudit article sans préjudice de l'application de l'article L. 122-28-1.

L'article 39 est étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 8 de l'avenant n° 1 relatif aux cadres est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

L'article 9 de l'avenant n° 1 relatif aux cadres est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 de l'avenant n° 1 relatif aux cadres est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

L'article 11 de l'avenant n° 1 relatif aux cadres est étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

L'avenant " Salaires " n° 16 (Employés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des textes la modifiant et la complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que la

convention et les textes la modifiant et la complétant dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

ARRETE du 22 octobre 1981

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions des avenants " Salaires " n° 17 (Employés) et n° 18 (Cadres) du 25 juin 1981.

L'avenant " Salaires " n° 17 (Employés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 1 avril 1982

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions des avenants " Salaires " n° 21 (Employés) et n° 22 (Cadres) du 20 janvier 1982.

Les dispositions de l'avenant " Salaires " n° 21 (Employés) sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, et sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

ARRETE du 22 décembre 1982

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981 les dispositions de l'avenant n° 23 du 8 juillet 1982 à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 19 est étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants et 122-6 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 27 est étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

ARRETE du 5 août 1983

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 24 du 25 février 1983 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 25 du 25 février 1983 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 26 du 11 mai 1983 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 25 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 24 février 1984

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en

chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 27 du 28 novembre 1983 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 28 du 28 novembre 1983 à la convention collective nationale susvisée ;
- les avenants n°s 27 et 28 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 16 mai 1984

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de l'avenant n° 29 du 12 janvier 1984 à la convention nationale susvisée.

ARRETE du 19 septembre 1984

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de l'avenant n° 30 du 4 juin 1984 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 16 février 1987

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 31 du 27 novembre 1986 à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 32 du 27 novembre 1986 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 30 janvier 1989

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de l'avenant n° 33 du 13 octobre 1988 à la convention collective susvisée ;

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

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

ARRETE du 29 mars 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Vu les articles L.133-1 et suivant du code du travail ; Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 septembre 1990, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ; Vu les avenants 36 et 37 du 21 novembre 1990 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal Officiel du 13 mars 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions des avenants n°36 et 37 du 21 novembre 1990 à la convention collective susvisée ;

ARRETE du 2 septembre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mars 1991, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu les avenants n° 38 et 39 du 7 mai 1992 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal Officiel du 17 juillet 1992 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1
En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions des avenants n° 38 et 39 du 7 mai 1992 à la convention collective susvisée.

Les dispositions de l'avenant n° 39 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 31 mars 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 septembre 1992 portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 7 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu les avenants n°s 40 et 41 du 25 novembre 1993 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,
Arrête :

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions des avenants n°s 40 et 41 du 25 novembre 1993 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

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

Nota. Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-01 en date du 30 mars 1994.

ARRETE du 6 juillet 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 mars 1994, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 42 du 4 janvier 1994 à la convention collective susvisée relatif à la commission paritaire nationale professionnelle ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 avril 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),
Arrête :

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 susvisée, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de l'avenant n° 42 du 4 janvier 1994 relatif à la commission paritaire nationale professionnelle à la convention collective susvisée.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Art. 3.

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

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-12 en date du 11 juin 1994.

ARRETE du 29 janvier 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 juillet 1994, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 43 du 13 octobre 1995 à la convention collective susvisée relatif au barème de salaires minima garantis des employés ;
Vu l'avenant n° 44 du 13 octobre 1995 à la convention collective susvisée relatif au barème des salaires minima garantis des cadres ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 29 décembre 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 43 du 13 octobre 1995 relatif au barème des salaires minima garantis des employés à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 44 du 13 octobre 1995 relatif au barème des salaires minima garantis des cadres à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

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

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 95-47 en date du 30 décembre 1995 et n° 95-48 en date du 4 janvier 1996.

ARRETE du 11 juillet 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 janvier 1996, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 46 du 23 novembre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 février 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de l'avenant n° 46 du 23 novembre 1995 relatif au financement du paritarisme conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du terme " légale " figurant au premier alinéa de l'article 1er ;

- du deuxième alinéa de l'article 1er.

Article 2

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

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-04 en date du 7 mars 1996.

ARRETE du 18 octobre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juillet 1996, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 août 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de l'accord du 30 avril 1996 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- à l'article 2, de l'avant-dernier alinéa du paragraphe intitulé : " Pour les entreprises de dix salariés au moins ".

Le dernier alinéa du même paragraphe est étendu sous réserve des dispositions des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

Le paragraphe figurant à l'article 2 et intitulé : " Pour les entreprises de moins de dix salariés ", ainsi que l'article 3, sont étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-24 en date du 26 juillet 1996.

ARRETE du 25 juin 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'avenant n° 46 du 23 novembre 1995 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'arrêté du 11 juillet 1996 portant extension de l'avenant susvisé ;

Considérant qu'il découle des dispositions combinées des articles L. 131-1 et L. 132-1 que les conventions et accords ont vocation à traiter de la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés et des règles suivant lesquelles s'exercent le droit des salariés à la négociation collective, de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales ; que l'extension a pour objet, en vertu de l'article L. 133-8, de rendre obligatoire un texte conventionnel pour tous les salariés et employés compris dans le champ d'application de la convention ou de l'accord en cause ; qu'il en résulte que le ministre ne

saurait conférer force obligatoire à la clause de l'avenant susvisé qui met à la charge des entreprises sans salarié une contribution pécuniaire au titre du financement du fonctionnement de la négociation collective,

Article 1, 2
En vigueur

Article 1er

L'arrêté du 11 juillet 1996 susvisé est modifié comme suit :

A l'article 1er, est ajouté : à l'exclusion des termes "150 F par entreprise sans salarié" figurant au premier alinéa de l'article 1er.

Article 2

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

ARRETE du 25 juin 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 octobre 1996, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 13 décembre 1996 relatif à la constitution d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 avril 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de l'accord du 13 décembre 1996 relatif à la constitution d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-14 en date du 14 mai 1997.

ARRETE du 25 juin 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 octobre 1996 portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;

Vu les avenants n° 48 et n° 49 (Salaires minima) du 11 février 1997 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 mai 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel qu'il résulte de l'avenant n° 3 du 31 mars 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 11 février 1997 : salaires minima des employés ;

- l'avenant n° 49 du 11 février 1997 : salaires minima des cadres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

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

Nota.- Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-17 en date du 4 juin 1997.

ARRETE du 3 février 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 1997, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997 modifiant le champ d'application de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 novembre 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions dudit avenant du 10 octobre 1997 modifiant le champ d'application de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-44 en date du 10 décembre 1997.

ARRETE du 18 décembre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs notamment l'arrêté du 9 décembre 1999 portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 52 du 12 septembre 2000 sur les salaires minima des employés à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 53 du 12 septembre 2000 sur les salaires minima des cadres à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 novembre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2

En vigueur

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel que modifié l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions :

- de l'avenant n° 52 du 12 septembre 2000 sur les salaires minima des employés à la convention collective nationale susvisée ;

- de l'avenant n° 53 du 12 septembre 2000 sur les salaires minima des cadres à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

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

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/45 en date du 7 décembre 2000.

ARRETE du 24 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 14 novembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 janvier 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendus en séance du 4 juin et du 2 juillet 2002, et notamment la double opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que l'extension de l'accord susvisé permet à l'ensemble des salariés concernés par leur champ d'application de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail ;

Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord susvisé ont, conformément à la liberté conventionnelle, fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités qu'elles ont estimé adaptées à la situation particulière de la branche ;

Considérant en outre que l'accord susvisé n'est pas contraire aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sous l'exclusion et les réserves ci-après formulées,

Article 1, 2 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions de l'accord du 14 novembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du troisième alinéa de l'article 4-4 (Temps partiel - heures complémentaires), en l'absence des clauses obligatoires exigées par l'article L. 212-4-4 du code du travail.

Le premier et le deuxième tiret du point 2 " modalités de prise des repos " de l'option 3 " réduction sous forme de jour de repos sur l'année " de l'article 3 (Aménagement et réduction du temps de travail) sont étendus sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-9 (II) du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise fixe le nouveau délai de prévenance ainsi que les conditions dans lesquelles ce délai est réduit.

Le dernier alinéa du point 2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 (II) du code du travail, selon lesquelles une partie des jours de repos est prise à l'initiative du salarié.

Le dernier alinéa du point 3 " rémunération " de l'option 3 susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-9 (II) du code du travail, selon lesquelles constituent des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, d'une durée annuelle de 1 600 heures.

Le dernier alinéa du point 1 " principe de la modulation " de l'option 4 " modulation " de l'article 3 susmentionné est étendu sous réserve du respect des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes desquelles le calcul de la durée moyenne annuelle du travail, qui doit tenir compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du code du travail, peut conduire à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures.

Le dernier alinéa du point 4 " programmation de la modulation " de l'option 4 susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, selon lesquelles les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Le point 5 " dépassement exceptionnel " de l'option 4 susmentionnée est étendu dans les mêmes conditions que le dernier alinéa du point 1 de ladite option 4.

Le point 8 " rémunération " de l'option 4 susmentionnée est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération.

L'article 4-2 (Temps partiel - temps choisi) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise fixe la procédure devant être suivie par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur, ainsi que le délai laissé au chef d'entreprise pour y apporter une réponse motivée.

L'article 4-3 (Temps partiel - organisation du travail à temps partiel modulé) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise :

- les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;

- les modalités et les délais selon lesquels les horaires de travail peuvent être modifiés.

Le deuxième alinéa de l'article 6 (Aides au passage à 35 heures) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail, selon lesquelles, pour ouvrir droit à l'allègement de cotisations sociales prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, la durée du travail des salariés définie sur l'année doit être inférieure ou égale à 1 600 heures.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/52 en date du 25 janvier 2002.

ARRETE du 4 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 55 du 30 mai 2005, relatif au fonds de fonctionnement de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 août 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 septembre 2005,

Article 1, 2

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions de l'avenant n° 55 du 30 mai 2005, relatif au fonds de fonctionnement de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/27.

ARRETE du 14 mars 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 56 du 25 octobre 2005, relatif aux salaires minima garantis des employés, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 57 du 25 octobre 2005, relatif aux salaires minima garantis des cadres, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 16 janvier 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et des accords), recueillis suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 56 du 25 octobre 2005, relatif aux salaires minima garantis des employés, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 57 du 25 octobre 2005, relatif aux salaires minima garantis des cadres, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

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

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/51.

ARRETE du 27 septembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 16 juillet 1981 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 mars 2006, portant extension de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 et des textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 25 octobre 2005 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 24 janvier 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et des accords), rendu en séance du 6 juillet 2006,

Article 1, 2

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973, tel que modifié par l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions de l'accord du 25 octobre 2005 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 5 (Rémunération) du chapitre Ier (Le contrat de professionnalisation) du titre Ier (L'insertion des jeunes et la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le cadre du contrat de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 981-5 du code du travail.

Le second alinéa de l'article 15 (Cadre) du chapitre II (Le droit individuel à la formation DIF) du titre II (Formation professionnelle tout au long de la vie) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles, si un accord collectif de branche peut définir des priorités d'action, cela ne doit pas avoir pour effet de limiter à ces seuls cas les actions de formation.

Le premier alinéa de l'article 17 (DIF et suspension du contrat de travail et rupture du contrat de travail) du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-1, alinéa 2, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui prévoient que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/51.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 27/03/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous.

Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">- Droit syndical- Embauche (période d'essai)- Egalité des rémunérations hommes/femmes- Temps de travail- Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2460-4