

TISSUS, TAPIS, LINGE DE MAISON (COMMERCE DE GROS)

Brochure n° 3047

Générée le 30/06/2016

JuriTravail.com



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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 15 décembre 1993.....	1
Chapitre Ier : Objet et durée.....	1
Champ d'application.....	1
Information.....	2
Durée.....	2
Chapitre II : Représentation du personnel.....	2
Section syndicale d'entreprise.....	2
Salariés mandatés.....	2
Délégués du personnel.....	3
Comité d'entreprise.....	3
Chapitre III : Apprentissage.....	3
Apprentissage.....	3
Chapitre IV : Embauche et contrat de travail.....	3
Information du salarié.....	3
Visite médicale d'embauche.....	4
Contrat de travail.....	4
Période d'essai.....	4
Chapitre V : Salaire.....	4
Bulletin de paie.....	4
Changements temporaires d'emploi.....	4
Classification des emplois.....	5
Ancienneté.....	5
Garantie d'ancienneté.....	5
Chapitre VI : Durée du travail.....	5
Heures supplémentaires.....	5
Dimanches et jours fériés.....	6
Chapitre VII : Congés payés.....	6
Durée des congés payés.....	6
Période des congés.....	6
Congés exceptionnels.....	7
Chapitre VIII : Rupture du contrat de travail.....	7
Délai-congé.....	7
Recherche d'emploi.....	8
Licenciements collectifs.....	8
Licenciement économique.....	8
Indemnité de licenciement.....	8
Clause de non-concurrence.....	9
Contrat à durée déterminée.....	9
Chapitre IX : Retraite.....	9
Départ en retraite à l'initiative du salarié.....	9
Chapitre X : Suspension du contrat de travail.....	10
Maladie.....	10
Garantie d'emploi.....	10
- Indemnisation complémentaire.....	10
Accidents du travail.....	10
Chapitre XI : Maternité.....	11
Conditions d'emploi.....	11
Indemnisation complémentaire.....	12
Chapitre XII : Formation professionnelle.....	12
Objectifs et moyens de la formation professionnelle.....	12
Organisme paritaire collecteur agréé.....	12
La professionnalisation.....	13
Autres dispositifs de la formation professionnelle.....	15
Chapitre XIII : Dispositions diverses.....	17
Egalité professionnelle.....	17
Promotion.....	17
Hygiène et sécurité.....	18
Règlement intérieur.....	19
Conciliation.....	19
Avenants.....	19
Avantages acquis.....	19
Dépôt légal.....	19
Adhésions postérieures.....	19
Extension.....	20
Textes Attachés.....	21
Avenant n°1 du 15 décembre 1993 relatif à la classification des emplois.....	21
EMPLOYÉS Classification applicable au 1er septembre 1994 (voir avenant n°2 du 15 décembre 1993).....	21
AGENTS DE MAITRISE.....	22
CADRES.....	23
Application de la classification des emplois Convention collective nationale du 15 décembre 1993.....	24
TITRE Ier Mise en application.....	24
TITRE Ier Délai d'application.....	24
TITRE Ier Période probatoire.....	24

Sommaire

Convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993

TITRE Ier Comité paritaire spécifique.....	24
TITRE Ier Postérieurement à la période probatoire.....	25
TITRE Ier Date d'application.....	25
TITRE II Mise en place de la garantie d'ancienneté.....	25
Accord de branche cadre du 5 juillet 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et à l'adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application.....	25
Adhésion à Intergros.....	25
Champ d'application.....	26
Versement des contributions.....	26
Du plan de formation.....	26
Du capital de temps de formation.....	26
Du certificat de qualification professionnelle (CQP).....	28
Du développement de l'apprentissage.....	28
Accord du 18 octobre 1995 relatif à la formation professionnelle.....	28
I. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	28
II. Politique conventionnelle en matière d'apprentissage et d'alternance.....	30
III. Durée et conditions d'application.....	32
Accord du 18 septembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.....	32
Application.....	32
Temps de travail.....	33
Aménagement du temps de travail.....	33
Création d'emplois.....	35
Temps partiel.....	35
Formation.....	35
Accords d'entreprises antérieurs.....	36
Convention collective.....	36
Suivi de l'accord.....	36
Dépôt.....	36
Avenant n° 1 du 18 septembre 2000 portant création d'un compte épargne-temps.....	36
Préambule.....	36
Objet.....	36
Salariés bénéficiaires.....	36
Alimentation du compte.....	37
Utilisation du CET.....	37
La rémunération du congé.....	38
Droit à réintégration au terme du congé.....	38
Absence d'utilisation (ou renonciation à) des droits à congé.....	38
Bilan.....	39
Entrée en application.....	39
Conditions d'application de l'accord.....	39
Accord complémentaire du 12 juillet 2001 relatif à l'ARTT et à la création d'un compte épargne-temps.....	39
Préambule.....	39
Planification de la modulation du temps de travail.....	39
Réduction du délai de prévenance.....	40
Aménagement du temps de travail des cadres.....	40
Compte épargne-temps.....	41
Portée de l'accord.....	41
Suivi de l'accord.....	41
Dépôt.....	41
Avenant du 19 mai 2003 relatif à la mise à jour de la convention.....	41
Avenant n° 4 du 17 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle.....	41
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	42
Avenant n° 5 du 4 avril 2006 relatif à la formation professionnelle.....	42
Préambule.....	42
Accord du 22 novembre 2006 relatif aux articles 39.1.4 et 39.2.3 de la convention (forfaits horaires).....	43
Modification des articles 39.1.4 et 39.2.3.....	43
Date d'application.....	43
Durée - Notification - Publicité - Extension.....	43
Accord du 15 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	43
Accord du 20 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors.....	46
Préambule.....	46
Avenant n° 6 du 12 janvier 2010 portant actualisation de la convention.....	48
Préambule.....	48
Portée de l'accord.....	50
Dépôt.....	50
Avenant du 12 janvier 2010 à l'accord du 15 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle.....	50
Accord du 5 avril 2012 relatif au régime de prévoyance.....	51
Clauses communes à l'ensemble des garanties.....	51
Garantie capital décès.....	53
Garantie incapacité temporaire de travail-invalidité.....	54
Gestion du régime de prévoyance.....	55
Avenant du 5 avril 2012 relatif à l'indemnité de licenciement.....	56
Accord du 11 juillet 2012 relatif aux classifications et aux salaires au 1er juillet 2012.....	57

Sommaire

Convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993

Avenant n° 6 du 25 mars 2013 modifiant certains articles de la convention.....	59
Préambule.....	59
1. Modifications au chapitre Ier « Objet et durée ».....	59
2. Modifications au chapitre II « Représentation du personnel ».....	60
3. Modifications au chapitre IV « Embauche et contrat de travail ».....	60
4. Modifications au chapitre V « Salaires ».....	60
5. Modifications au chapitre VI « Durée du travail ».....	60
6. Modifications au chapitre VII « Congés payés ».....	61
7. Modifications au chapitre VIII « Rupture du contrat de travail ».....	61
8. Modifications au chapitre IX « Retraite ».....	61
9. Modifications au chapitre X « Suspension du contrat de travail ».....	61
10. Modifications au chapitre XI « Maternité ».....	61
11. Modifications au chapitre XII « Formation professionnelle ».....	61
12. Modifications au chapitre XIII « Dispositions diverses ».....	62
Portée.....	62
Dépôt.....	63
Textes Salaires.....	64
Accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires.....	64
Barème des salaires à compter du 1er janvier 2007.....	64
Avenant du 14 janvier 2008 relatif aux salaires à compter du 1er février 2008 (1).....	64
Accord du 29 avril 2009 relatif aux salaires au 1er mai 2009.....	65
Accord du 12 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010.....	66
Accord du 12 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011.....	67
Accord du 7 janvier 2013 relatif aux classifications, aux emplois et aux salaires au 1er janvier 2013.....	68
Préambule.....	68
Annexe.....	68
Accord du 7 janvier 2014 relatif aux salaires.....	69
Annexe.....	69
Accord du 11 juin 2015 relatif aux salaires au 1er juillet 2015.....	69
Annexe.....	70
Accord du 10 décembre 2015 relatif aux salaires au 1er janvier 2016.....	70
Annexe.....	71
Textes Extensions.....	72
ARRETE du 15 juillet 1994.....	72
ARRETE du 26 décembre 1995.....	72
ARRETE du 13 février 1996.....	73
ARRETE du 13 juin 1996.....	73
ARRETE du 24 septembre 1997.....	74
ARRETE du 2 juin 1998.....	74
ARRETE du 13 juin 2001.....	75
ARRETE du 26 décembre 2001.....	76
ARRETE du 15 mars 2002.....	77
ARRETE du 4 décembre 2003.....	78
ARRETE du 10 mai 2004.....	78
ARRETE du 12 avril 2005.....	79
ARRETE du 4 avril 2005.....	80
ARRETE du 12 mai 2006.....	80
ARRETE du 13 février 2007.....	81
ARRETE du 3 mai 2007.....	81
ARRETE du 21 juin 2007.....	82
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	84
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	85
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	86
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	87
4. La rupture conventionnelle est.....	88
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	89
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	90
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	91
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	92
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.....	93
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	94
Comment lire efficacement sa convention collective.....	95
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	96
a. Définition de la convention collective.....	96
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	96
c. Utilité de la convention collective.....	96
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	97
a. L'activité de l'entreprise.....	97
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	97
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	97
d. Les mentions du contrat de travail.....	98
e. L'affichage dans l'entreprise.....	98

Sommaire

Comment lire efficacement sa convention collective

f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	99
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	99
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	100
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	100
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	100
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	100
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	101
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	101
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	103
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	103
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	103
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	103
d. La disparition des organisations signataires.....	103
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	104
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	104
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	104
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	106
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	107

Convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993

Texte de base

Convention collective nationale du 15 décembre 1993

Fédération nationale du tissu FENNTISS.

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise FECTAM-CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO.

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004, BOCC 2005-14.

Chapitre Ier : Objet et durée

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention, qui complète et remplace celle du 15 décembre 1993, règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises de commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, visées à la nomenclature des activités françaises (NAF) sous les numéros :

46.41 Commerce de gros de textiles :

- 46.41.12 Commerce de gros de tissus pour l'habillement ;

- 46.41.13 Commerce de gros de linge de maison, rideaux et d'autres articles ménagers textiles :

- vente en gros de tissus d'ameublement, rideaux, voilages ;

- vente en gros de linge de lit, de table, de toilette ou de cuisine.

46.47.13 Commerce de gros de tapis :

- vente en gros de tapis et carpettes.

46.73.18 Commerce de gros de revêtements de sols :

- vente en gros de moquettes.

Toutefois, la présente convention n'est pas applicable aux entreprises déjà juridiquement liées par une autre convention collective.

La présente convention s'applique aux seuls voyageurs, représentants et placiers qui ne bénéficient pas du statut professionnel défini à l'article L. 7311-3 du livre III, titre Ier du code du travail et/ ou de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 applicable aux représentants de commerce.

Information

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du code du travail, les entreprises sont tenues d'afficher dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, un avis indiquant l'existence de la convention collective et la mise à disposition du personnel d'un exemplaire de cette convention. Le texte de la convention collective doit, conformément aux dispositions de l'article L. 2262-1 du code du travail, être mis sur intranet dans les entreprises dotées de ce système.

Les textes des conventions et des modifications apportées à celle-ci doivent être communiqués au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, conformément à l'article L. 2262-6 et R. 2262-2 du code du travail. La même communication doit obligatoirement être faite lorsque l'employeur démissionne de l'organisation signataire des accords de branche selon l'article L. 2262-7 du code du travail.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention, qui constitue une mise à jour du précédent accord du 15 décembre 1993, est conclue pour une durée indéterminée ; elle peut faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision dans les conditions ci-après définies.

En cas de dénonciation, il sera fait application des dispositions des articles L. 2261-10 à L. 2261-13 du code du travail, la durée d'application transitoire étant portée à 2 ans.

En cas de révision, la demande de révision devra être formulée par l'une des parties au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification. Les pourparlers commenceront un mois au plus tard après la demande de révision. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision.

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

Chapitre II : Représentation du personnel

Section syndicale d'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans les conditions prévues aux articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail. La section syndicale assure la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise, dans les locaux et sur les lieux de travail.

La collecte sera effectuée en dehors des heures de travail de la personne qui en sera chargée. S'il s'agit du délégué syndical, il pourra le faire soit durant ses heures de délégation, soit en dehors de ses horaires habituels de travail.

Salariés mandatés

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance pourra demander au chef d'entreprise, en vue d'assister au congrès statutaire de son organisation syndicale, une autorisation d'absence non rémunérée.

Au cas où un salarié serait appelé dans une commission prévue par la présente convention, ou ses avenants, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail, dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement, par le syndicat patronal, et sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de 2 délégués :

Frais de repas :

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

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;
- 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement :

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

1. Pour les délégués de province en deçà de 500 km :

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

2. Pour les délégués de province au-delà de 500 km :

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

- soit billet en TGV aller et retour en 2e 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 à la fin de chaque trimestre civil à la demande de l'organisation syndicale.

Il ne sera pas versé d'indemnité aux permanents syndicaux.

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

Les absences prévues aux paragraphes précédents ne viennent pas en réduction des congés annuels.

Délégués du personnel

Article 6

En vigueur étendu

Les conditions de désignation des délégués du personnel ainsi que leurs attributions seront déterminées par la législation en vigueur.

Les communications des délégués du personnel doivent être apposées sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet, conformément aux articles L. 2315-6 et L. 2315-7 du code du travail.

Comité d'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, il sera constitué un comité d'entreprise dont la constitution, les attributions et le fonctionnement sont régis par les lois et règlements en vigueur.

L'employeur est tenu de contribuer au financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise au moyen d'une contribution sur les salaires. Après consultation du comité d'entreprise, l'employeur l'informerá du taux de cette contribution qui ne pourra être inférieure à 0,10 % de la masse salariale.

NOTA : arrêté du 10 mai 2004 : Le deuxième alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 432-9 du code du travail.

NOTA : arrêté du 10 mai 2004 :

Le deuxième alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 432-9 du code du travail.

Chapitre III : Apprentissage

Apprentissage

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que dans les conditions déterminées par la législation en vigueur.

Chapitre IV : Embauche et contrat de travail

Information du salarié

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Lors de l'embauche, l'employeur donnera au salarié connaissance de la présente convention, à jour de ses textes complémentaires. Il lui en remettra un exemplaire sur simple demande de sa part.

Visite médicale d'embauche

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu, au cours de la période d'essai, à une visite médicale obligatoire, dans les conditions légales.

Contrat de travail

Article 11

En vigueur étendu

Chaque salarié doit recevoir par écrit notification de sa fonction et de son salaire pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, et, éventuellement, des conditions particulières de son engagement. Toute modification dans la fonction ou dans le salaire doit également être notifiée à l'intéressé.

Le contrat de travail à durée déterminée doit, en outre, indiquer obligatoirement la définition de son motif et son terme, sauf exceptions prévues à l'article L. 1242-7 du code du travail.

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

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

Période d'essai

Article 12

En vigueur étendu

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est de 2 mois pour les employés, de 3 mois pour les agents de maîtrise et de 4 mois pour les cadres.

Pour les contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée proportionnellement à la durée du contrat par l'article L. 1242-10 du code du travail.

Chapitre V : Salaire

Bulletin de paie

Article 13

En vigueur étendu

Le bulletin de paie devra faire apparaître les mentions prévues par les articles R. 3243-1 et R. 3243-5 du code du travail.

Changements temporaires d'emploi

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Les mutations et changements temporaires d'emploi ne peuvent être prononcés qu'en cas de nécessité de service.

Si un salarié est affecté à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel, il conserve le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation qui, en règle générale, n'excédera pas 3 mois : toutefois, cette limitation de 3 mois ne s'applique pas aux salariées en état de grossesse ayant fait l'objet d'une mutation d'emploi.

Si un salarié est affecté pendant plus de 1 mois à un travail correspondant à une catégorie supérieure à celle de son emploi habituel, il perçoit, pour la durée de son nouvel emploi, le salaire correspondant à ce dernier, dans la mesure où il assume effectivement les fonctions de l'emploi en cause.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne visent pas les mutations ou changements d'emploi nécessités par la bonne marche de l'entreprise pendant la durée des congés payés.

Classification des emplois

Article 15

En vigueur étendu

Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emploi figurant dans la classification des emplois annexée à la présente convention.

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être assurée pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les salaires indiqués dans le barème des salaires conventionnels fixé par l'accord paritaire sur les salaires représentent les rémunérations mensuelles minimales garanties pour un emploi déterminé, en correspondance avec la classification de branche. Pour la comparaison des rémunérations réelles avec les minima du barème, il est entendu que l'on tiendra compte de la rémunération mensuelle totale perçue par les intéressés, y compris les majorations et primes de toutes sortes ayant, en fait, le caractère d'un complément de salaire, quelle que soit l'appellation utilisée pour désigner ces primes ou majorations, quel que soit leur montant, qu'elles soient versées à intervalles réguliers ou non. Les primes de transport dans les localités où elles existent ne sont pas comprises dans les minima garantis.

La rémunération minimale du personnel employé est fixée pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, par le barème des salaires conventionnels.

Ancienneté

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

L'ancienneté se définit au premier jour du mois au cours duquel elle est acquise. Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé ou des périodes de suspension du contrat de travail non indemnisées.

Garantie d'ancienneté

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

La garantie d'ancienneté a pour objet d'assurer au salarié une rémunération individuelle prenant en compte son ancienneté dans l'entreprise.

La majoration d'ancienneté s'applique jusqu'au niveau I des cadres inclus. Elle se calcule sur le salaire conventionnel mensuel de base de l'échelon 1 du niveau considéré, suivant le barème ci-après :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Le salaire réel ne doit pas être inférieur au salaire conventionnel calculé après application éventuelle de la garantie d'ancienneté.

Chapitre VI : Durée du travail

Heures supplémentaires

Article 18

En vigueur étendu

Pour le calcul des heures supplémentaires, il est admis que la semaine civile commence le dimanche à 0 heure, pour se terminer le samedi à 24 heures.

Conformément à l'accord paritaire de branche signé le 18 septembre 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, la présente convention fixe à 120 heures par an et par salarié le nombre d'heures supplémentaires à la disposition de l'employeur, dites contingent libre d'heures supplémentaires. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas d'application de la modulation du temps de travail.

Dans le cadre des 120 ou 90 heures contingentées, la durée du travail ne doit pas dépasser 10 heures dans une même journée, ni 46 heures dans une même semaine, avec un maximum de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'employeur doit informer l'inspection du travail de l'utilisation des heures supplémentaires prises sur le contingent libre de 120 ou 90 heures.

Ce contingent est susceptible d'être adapté en application de toute mesure législative d'exception.

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

- 25 % de majoration pour les 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires ;

-50 % de majoration pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e heure ;

-100 % de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit (de 21 heures à 6 heures).

Ces majorations, dont les taux sont définis par la loi, peuvent être remplacées par un repos compensateur, dans les conditions prévues aux articles L. 3121-24 et L3121-25 du code du travail. Ces repos compensateurs peuvent également être apportés à un compte-épargne temps dans les conditions fixées par l'avenant n° 1 à l'accord de branche du 18 septembre 2000 sur l'aménagement réduction du temps de travail.

Le salaire pris en considération pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires s'entend du salaire normal de base de l'intéressé.

Sauf en cas d'extrême urgence, le personnel désigné pour faire des heures supplémentaires sera prévenu au moins 24 heures à l'avance.

La rémunération des heures supplémentaires n'entre pas en ligne de compte pour la comparaison avec les salaires conventionnels.

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

Dimanches et jours fériés

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Les jours fériés sont chômés et payés. Le travail du dimanche est interdit. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées dans le cadre de la procédure prévue par la législation en vigueur.

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler, soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont rémunérées à partir des heures normales de base majorées de 100 %. Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié donnent lieu à un repos compensateur équivalent à prendre dans la semaine qui suit.

Chapitre VII : Congés payés

Durée des congés payés

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Les congés payés sont attribués aux salariés, dans les conditions déterminées par la législation en vigueur. Des congés supplémentaires pour ancienneté sont accordés aux salariés, à raison de :

- 1 jour ouvré, après 10 ans d'ancienneté ;

- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté.

Au gré du salarié, ces jours de congé pourront être remplacés par une indemnité compensatrice calculée proportionnellement à celle correspondant au congé normal ou inscrits au crédit d'un compte épargne-temps. S'ils sont effectivement pris, ils ne peuvent entraîner une réduction du salaire habituel des intéressés.

Les périodes assimilées par le code du travail à un temps de travail effectif ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

En ce qui concerne les périodes d'absence pour maladie, elles ne peuvent être assimilées à un temps de travail effectif que pour une durée égale à celle ayant donné lieu à l'indemnisation complémentaire prévue par l'article 31 de la présente convention.

En cas de maladie survenant pendant que le salarié est en congé annuel, les jours de maladie inclus dans cette période ne sont pas déduits de la durée du congé. Toutefois, en cas de maladie survenue pendant les congés payés et entraînant un arrêt de travail de 90 jours au moins, le salarié pourra reporter les jours de maladie indemnisés pendant son congé sur une période ultérieure, en respectant les modalités générales de prise des congés payés.

Période des congés

Article 21

En vigueur étendu

La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre. Dans le cas où l'entreprise ferme pendant la période des congés, le congé du salarié doit comprendre obligatoirement cette période de fermeture.

Le fractionnement des congés doit être effectué, conformément aux articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours peut être fractionné, avec l'accord des parties (une fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être prise obligatoirement, entre le 1er mai et le 31 octobre). Si la demande de fractionnement émane de l'employeur, le salarié a droit à 1 jour supplémentaire, s'il prend entre 3 à 5 jours de congés en dehors de la période 1er mai-31 octobre ou à 2 jours supplémentaires, s'il prend au moins 6 jours. Cette disposition ne concerne pas les journées de repos attribuées dans le cadre de la réduction et de la modulation du temps de travail.

Si la demande de fractionnement émane du salarié et que pour faire droit à cette demande l'employeur exige en contrepartie la renonciation du salarié aux jours de congés supplémentaires, cette renonciation devra faire l'objet d'une confirmation écrite par le salarié.

En ce qui concerne le fractionnement de la 5e semaine de congés, l'employeur ne peut l'imposer mais doit obtenir l'accord de chaque salarié intéressé. Il ne peut pas imputer unilatéralement les jours de pont sur la 5e semaine de congés payés.

Si, à la demande du chef d'entreprise, et avec l'accord de l'intéressé, la totalité du congé annuel est prise exceptionnellement en dehors de la période ci-dessus, la durée réglementaire de ce congé sera obligatoirement prolongée de 3 jours ouvrables ; éventuellement, à la prolongation de la durée de ce congé, pourra être substituée une indemnité compensatrice ou une inscription de ces journées au crédit d'un compte épargne-temps.

Un mois avant les premiers départs et au plus tard le 30 avril, la liste des congés sera établie et communiquée aux intéressés. Sauf en cas de force majeure, les époux travaillant dans la même entreprise peuvent prendre leurs congés ensemble. Le personnel, dont les enfants fréquentent les établissements scolaires, bénéficiera de ses congés pendant la période des vacances scolaires, dans toute la mesure du possible.

Congés exceptionnels

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

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

CONGES EVENEMENTS FAMILIAUX	DUREE DES CONGES
Mariage du salarié	4 jours ouvrés
- porté, après 1 an de présence à	1 semaine
Mariage d'un enfant	2 jours ouvrés
Mariage d'un ascendant	1 jour ouvré
Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant, en vue de son adoption	3 jours ouvrés
Première communion d'un enfant	1 jour ouvré
Maladie d'un enfant	1 jour ouvré ou
	2 demi-journées par an
Décès du conjoint ou d'un enfant	3 jours ouvrés
Décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un beau-parent, d'un frère ou d'une soeur (déplacement supérieur à 300 kilomètres)	1 jour ouvré 2 jours ouvrés
Déménagement du salarié (1 fois par an maximum)	1 jour ouvré
Rentrée des classes (père ou mère de famille, après 1 an de présence, à l'occasion de la rentrée des classes de leurs enfants âgés de moins de 7 ans)	1 jour ouvré
	1 jour ouvré
Journée d'appel de préparation à la défense	1 jour ouvré

NOTA : arrêté du 10 mai 2004 :Le septième tiret est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail.

NOTA : arrêté du 10 mai 2004 :

Le septième tiret est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail.

Chapitre VIII : Rupture du contrat de travail

Délai-congé

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Sauf en cas de rupture du contrat de travail pour faute grave, il est attribué un délai-congé dont la durée est réglée de la façon suivante, après la période d'essai :

a) Pour les employés :

- 15 jours de délai réciproque, si l'employé a plus de 1 mois et moins de 3 mois de présence ;
- 1 mois de délai réciproque, si l'employé a plus de 3 mois de présence ;
- 2 mois si l'employé a plus de 2 ans de présence, s'il s'agit d'un licenciement et 1 mois s'il s'agit d'une démission.

b) Pour les agents de maîtrise :

- 1 mois de délai réciproque, si l'agent de maîtrise a plus de 2 mois et moins de 1 an de présence et 2 mois s'il a plus de 1 an de présence.

c) Pour les cadres :

- 3 mois de délai réciproque.

Recherche d'emploi

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire du salarié et, sauf cas de faute grave, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures, pendant la durée du préavis, et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur et un jour au gré du salarié. D'un commun accord ces heures pourront être groupées.

Le salarié licencié qui, au cours de la période du délai-congé, trouve un nouvel emploi, peut occuper cet emploi, sans être obligé d'accomplir intégralement la période du délai-congé, à la condition d'aviser son employeur 1 semaine au moins à l'avance, s'il bénéficie d'un délai-congé de 1 mois, 2 semaines à l'avance, s'il bénéficie d'un délai-congé de 2 mois et 3 semaines au moins à l'avance, s'il bénéficie d'un délai-congé de 3 mois.

Le salarié est tenu d'aviser l'employeur, dès qu'il a trouvé un nouvel emploi : l'observation de cette obligation l'expose à ne pas être indemnisé des heures d'absence prises en cours de préavis.

Licenciements collectifs

Article 25

En vigueur étendu

Les licenciements collectifs s'opéreront dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, des charges, des caractéristiques sociales rendant la réinsertion du salarié particulièrement difficile et de l'ancienneté dans l'établissement. Cet ordre n'est pas préférentiel.

(1) L'article 25 modifié est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 1233-5 du code du travail.

(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

Licenciement économique

Article 26

En vigueur étendu

Tout salarié licencié pour motif économique aura, sur sa demande présentée dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, une priorité de réembauchage pour un emploi de même nature, pendant une durée de 1 an.

Les salariés réembauchés, en application des dispositions ci-dessus, seront rétablis dans leurs droits relatifs à l'ancienneté acquis au moment du licenciement : toutefois, les indemnités de licenciement visées à l'article 27 sont calculées sous déduction des indemnités versées, lors du ou des licenciements antérieurs.

(1) L'article 26 modifié est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 1233-45 du code du travail.

(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

Indemnité de licenciement

Article 27

En vigueur étendu

Tout salarié congédié reçoit, s'il a droit à un délai-congé et s'il a au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui résulte, le cas échéant, du délai-congé.

Cette indemnité est égale par année de présence à 25 % du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ; elle ne peut être supérieure à 6 fois ce salaire mensuel moyen. Le salaire pris en considération pour le calcul du salaire mensuel moyen s'entend du salaire normal de l'intéressé.

Ce salaire comprend les éléments qui régulièrement et habituellement font partie de la rémunération, à l'exclusion des primes exceptionnelles, gratifications, etc.

En ce qui concerne les autres éléments de la rémunération (13e mois, etc.) ils seront versés, sauf contrat ou usage notoire dans l'entreprise, au prorata du nombre de mois effectués, si le licenciement ou la démission interviennent en cours d'année.

En ce qui concerne les cadres, l'indemnité est calculée sur ces bases majorée d'un tiers, sans que cette majoration puisse porter l'indemnité de licenciement à un montant supérieur à 8 fois le salaire mensuel moyen.

Pour le calcul de cette majoration, si un salarié embauché comme employé ou agent de maîtrise est passé cadre dans l'entreprise moins de 3 ans avant son licenciement, seule est prise en compte son ancienneté en tant que cadre. En revanche, s'il est passé cadre 3 ans ou plus avant son licenciement ou s'il a été embauché directement en tant que cadre, son ancienneté totale est prise en compte pour le calcul de cette majoration.

Aucune des indemnités ci-dessus définies ne peut toutefois être inférieure aux indemnités prévues par les textes législatifs en vigueur.

Clause de non-concurrence

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Lorsque la nature des fonctions d'un salarié ou que la formation et les connaissances acquises au service de l'entreprise le justifient, il pourra être ajouté ou inséré au contrat de travail une clause écrite de non-concurrence interdisant à ce salarié, en cas de cessation du contrat pour quelque cause que ce soit, d'entrer au service d'une entreprise fabriquant ou vendant des articles qui concurrencent directement ceux de l'entreprise avec laquelle il signe ce contrat de travail et dont il aura eu la responsabilité commerciale ou technique.

Peut être retenue comme créant un risque de concurrence abusive une activité professionnelle permettant d'utiliser au profit d'une entreprise directement concurrente :

- la connaissance de la composition, du mode de production et/ou d'études de stylisme en cours pour des produits spécifiques de l'entreprise ;
- les relations avec des sources d'approvisionnement apportant un avantage commercial ou technique à l'entreprise ;
- une zone d'implantation de clientèle ou des fournisseurs spécifiques de l'entreprise dont la connaissance a été soit acquise par le salarié directement de l'entreprise, soit créée par le salarié avec le concours ou l'appui de l'entreprise dans le cadre d'une activité de vente ou d'achat des produits.

Cette interdiction de concurrence est limitée à une période de 1 an commençant le jour de la cessation effective du contrat, et, dans le cas des commerciaux itinérants, se limite aux régions administratives ou pays ayant relevé de sa compétence pour des produits comparables à ceux de l'entreprise.

En contrepartie, l'entreprise versera au salarié, pendant toute la durée de cette interdiction, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 25 % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu par lui au cours des 12 derniers mois de sa présence dans l'entreprise.

La contrepartie financière sera réduite de moitié en cas de démission.

La violation de la clause de non-concurrence rend, pour chaque infraction constatée, le salarié redevable d'une pénalité égale à 3 fois la moyenne mensuelle du salaire perçu par lui au cours des 12 derniers mois. Cette pénalité ne fait pas obstacle à la possibilité de faire ordonner la cessation de l'activité concurrentielle, ni à l'exigence du remboursement des indemnités injustement perçues.

L'entreprise a la faculté de délier le salarié de la clause de non-concurrence. Dans ce cas, l'entreprise s'engage à prévenir le salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de 1 mois à compter de la notification de la rupture.

Contrat à durée déterminée

Article 29

En vigueur étendu

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à l'indemnité légale de l'article L. 1243-8 du code du travail, sauf s'il s'agit de contrat conclu pour un emploi saisonnier ou s'il est destiné à favoriser l'embauche de certains demandeurs d'emploi ou à assurer un complément de formation professionnelle, conformément aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail.

Cette indemnité n'est pas due non plus, dans le cas de contrats à durée déterminée conclus avec des jeunes, pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.

Si le salarié a refusé la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ou en cas de faute grave, ou en cas de rupture anticipée du contrat à son initiative, ou en cas de force majeure, il ne peut prétendre au versement de cette indemnité.

Chapitre IX : Retraite

Départ en retraite à l'initiative du salarié

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Lorsqu'un salarié quitte volontairement l'entreprise pour faire liquider sa retraite et qu'il a au moins 10 ans d'ancienneté, il a droit à une indemnité égale :

Pour les employés et les agents de maîtrise :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 1 mois de salaire après 15 ans de présence ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 30 ans de présence.

Pour les cadres :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 1 mois de salaire après 15 ans de présence ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 30 ans de présence.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

Le salarié qui décide de quitter volontairement l'entreprise lorsqu'il remplit les conditions de liquidation de sa retraite, devra en informer l'employeur en respectant un délai de préavis de 1 mois s'il a moins de 2 ans de présence et de 2 mois à partir d'une ancienneté supérieure à 2 ans.

Chapitre X : Suspension du contrat de travail

Maladie

Garantie d'emploi

Article 32

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

En cas d'absence pour maladie, le salarié doit obligatoirement adresser à l'employeur un certificat médical d'arrêt de travail et tout certificat prolongeant son arrêt de travail. Ceux-ci doivent parvenir à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Les absences résultant de maladie dûment constatée ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat mais une simple suspension de celui-ci.

En tout état de cause, le salarié absent pour cause de maladie bénéficie de la garantie de son emploi pendant une période de :

- 1 mois s'il a au moins 1 an de présence ;
- 2 mois s'il a au moins 3 ans de présence ;
- 3 mois s'il a au moins 6 ans de présence ;
- 4 mois s'il a au moins 10 ans de présence.

Cette garantie d'emploi doit s'entendre comme celle du poste qu'occupait le salarié avant sa maladie ou d'un poste équivalent ainsi que celle du salaire qu'il percevait, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

- Indemnisation complémentaire

Article 33

[En vigueur étendu](#)

A partir du 3e jour ouvrable d'absence due aux causes visées à l'article 32, les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent au total

- après 1 an de présence : 100 % de leur salaire pendant 1 mois ;
- après 3 ans de présence : 100 % de leur salaire pendant 2 mois ;
- après 10 ans de présence : 100 % de leur salaire pendant 3 mois.

Cette disposition couvre également la période de préavis, en cas de licenciement.

Si un salarié est malade plusieurs fois au cours d'une période de 12 mois, la durée totale des périodes indemnisées et la durée totale des périodes de suspension prévues à l'article 32 ne pourront excéder, au cours de cette période de 12 mois, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Cette période de 12 mois se décompte par année civile.

En cas de maladie pendant la période de préavis correspondant à un départ volontaire, l'indemnisation complémentaire n'est due que dans les conditions prévues par la loi.

Accidents du travail

Article 34

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Il est interdit de licencier un salarié victime d'un accident du travail pendant la période d'arrêt de travail, qui suspend le contrat, sauf pour faute grave ou si l'entreprise est dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident, notamment pour motif économique.

Les dispositions de l'article 33 s'appliquent en cas d'accident du travail, même pendant la durée du préavis correspondant à un départ volontaire du salarié. Toutefois, l'indemnité sera versée à partir du premier jour d'arrêt de travail, même si le salarié n'a pas l'année d'ancienneté exigée à l'article 33.

Si, à l'issue de l'arrêt de travail, le salarié est reconnu apte, il doit retrouver son emploi ou un emploi similaire et une rémunération équivalente.

S'il est déclaré inapte, l'employeur doit lui proposer un emploi approprié à ses aptitudes et, s'il ne peut faire cette proposition, il est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. Si le reclassement ne peut intervenir, faute d'emploi disponible ou en cas de refus du salarié, celui-ci a droit à une indemnité compensatrice de préavis et à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Chapitre XI : Maternité

Conditions d'emploi

Article 35

En vigueur étendu

I.-L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions du paragraphe II ci-après, prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

II.-Les dispositions du paragraphe I ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établis que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin, dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

En cas d'impossibilité de l'employeur de proposer à la salariée enceinte un emploi adapté qui satisfasse aux restrictions d'aptitude émises par le médecin du travail, le contrat de travail est suspendu conformément aux dispositions de l'article L. 1225-14 du code du travail.

III.-Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant la période légale prévue par l'article L. 1225-4 du code du travail.

Toutefois, il peut résilier le contrat de travail, s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption :

cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacles à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

IV.-Pour les femmes enceintes, dès la déclaration de la grossesse, les retards de moins de 15 minutes ne donneront pas lieu à pénalisation. La salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant la période définie à l'article L. 1225-17 du code du travail.

Les prolongations du congé maternité dues à différentes circonstances (naissances multiples, hospitalisation de l'enfant, adoption, etc.) sont accordées, conformément aux dispositions de les articles L. 1225-18 à L. 1225-23 du code du travail.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Dans le cas où, pendant sa grossesse, la femme fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa du paragraphe II ci-dessus, elle est réintégré dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail, à l'issue de la période de suspension définie au présent paragraphe.

V.-La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe III ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au paragraphe IV ci-dessus.

VI.-La ou le salarié, en vue d'élever son enfant, bénéficie de toutes les dispositions prévues par les articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail.

VII.-Conformément à l'article L. 1225-34 du code du travail, les femmes en état de grossesse apparente peuvent rompre leur contrat de travail, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Indemnisation complémentaire

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

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

Chapitre XII : Formation professionnelle

Objectifs et moyens de la formation professionnelle

Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 4 avril 2006 BO conventions collectives 2006-29 étendu par arrêté du 13 février 2007 JORF 21 février 2007.

Article 37.1

La formation professionnelle

Les entreprises, confrontées à des obligations de compétitivité toujours plus fortes se doivent d'aider leurs salariés à se former tout au long de leur parcours professionnel et de renforcer ainsi leurs compétences.

Les dispositions ci-après ont pour objet de contribuer à l'effort de formation des entreprises pour augmenter la capacité professionnelle des actifs, faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail et maintenir, dans la durée, l'employabilité des salariés.

La formation des salariés devra, dans toute la mesure du possible, être adaptée aux besoins de l'entreprise, mais aussi aux capacités du salarié à partir de bilans de compétence. Il est souhaitable qu'elle soit envisagée individuellement, même s'il faut, ensuite, se référer, le plus souvent, au catalogue des formations disponibles.

Les entreprises chercheront aussi à participer à des opérations collectives comme la " semaine école-entreprise " ou d'autres démarches (stages, etc.) destinées à mettre des jeunes en contact avec l'entreprise.

Les entreprises chercheront à définir, dans le cadre de leur activité et de son évolution prévisible, les lignes directrices des formations à proposer à leurs salariés :

- les priorités liées aux besoins reconnus des salariés par exemple en connaissance de l'anglais et logistique, dans le cadre de la mondialisation des échanges, informatique et connaissance générale des textiles pour une meilleure intégration au fonctionnement interne de l'entreprise ;
- les objectifs qui recouvrent notamment le développement des compétences et l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi ;
- les moyens qui, parmi les formations existantes et accessibles aux salariés de la branche, peuvent être mis à leur disposition, par l'accès aux procédures définies ci-après, pour améliorer leur employabilité dans le cadre des priorités et objectifs ci-dessus.

Les entreprises vérifieront que l'accès à la formation des femmes et des hommes, sur une période de 3 ans :

- est sensiblement égal en nombre ;
- leur est accessible sans discrimination à tous les types, niveaux et spécificités de formations adaptés aux capacités intellectuelles et physiques de la ou du salarié concerné.

Pour lutter contre l'illettrisme, les entreprises chercheront aussi les possibilités d'apporter un soutien de mise à niveau au profit des salariés n'ayant pas acquis une formation scolaire minimale.

Les entreprises s'efforceront de mettre en oeuvre des moyens susceptibles de faciliter l'accueil et l'adaptation des jeunes entrant dans l'entreprise par une sensibilisation sur ce point des salariés et, dans la mesure du possible, par la désignation d'un salarié chargé d'un contact personnalisé avec le jeune lorsqu'il n'est pas entré dans l'entreprise pour une formation comportant un tuteur.

Organisme paritaire collecteur agréé

Article 38

En vigueur étendu

Désignation et fonctionnement d'Intergros comme organisme paritaire collecteur :

38.1. OPCA Intergros

En application de l'accord de branche cadre du 5 juillet 1995 étendu, l'ensemble des entreprises relevant, au plan national, de la présente convention collective ont la qualité de membres associés de l'organisme paritaire collecteur agréé Intergros.

Cette disposition concerne les entreprises rattachées à la présente convention par leur activité économique définie par les codes NAF comme spécifié à l'article 1er.

L'entreprise qui en fait la demande obtient d'Intergros le financement des actions de formation qu'elle a engagées dans la limite :

- de la partie mutualisée des fonds d'assurance formation;
- des versements qu'elle aura effectués à ce titre pour les entreprises de plus de 10 salariés.

38.2. Contribution des entreprises

Les entreprises versent à l'OPCA Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leurs contributions, calculées sur la totalité de la masse salariale, qui sont les suivantes :

Au titre de la professionnalisation :

- entreprises de < 10 salariés (avec un minimum de 32 euros) :

0,15 % ;

- entreprises de 10 à < 20 salariés : 0,15 % ;

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,50 %.

Au titre du plan de formation :

- entreprises de < 10 salariés : 0,40 % ;

- entreprises de 10 à < 20 salariés : 0,90 % ;

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,90 %.

(Pour les entreprises de 10 et plus sauf déductions plafonnées conventionnellement applicables.)

NB. - Les taux de cotisation sont susceptibles d'être modifiés par décision administrative.

Voir également l'avenant n° 6 du 12 janvier 2010 portant actualisation de la convention - Bocc 2010/17

La professionnalisation

Article 39

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

39.1. Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP.

39.1.1. Publics.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

-aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités ;

-aux demandeurs d'emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective.

39.1.2. Nature et durée.

Le contrat de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveau I à V de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveau I à V de l'éducation nationale, ou un titre à finalité professionnelle.

39.1.3. Rémunération.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC pour bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- et à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- au SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus, dès lors qu'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

39.1.4. Forfaits horaires de prise en charge.

Toute action visant un CQP (certificat de qualification professionnelle) validé par la branche ou tout diplôme ou titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €, qui pourra être relevé sur décision de la commission paritaire nationale après accord avec l'OPCA Intergros.

39.2. La période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

39.2.1. Publics.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies ;
- aux salariés qui, après 25 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, souhaitent, par cette professionnalisation, consolider la suite 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 hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail, pour acquérir une qualification leur permettant d'être reclassés au sein de l'entreprise.

39.2.2. Objectifs.

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

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis, et linge de maison ;
- d'acquérir un CQP ou une qualification soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique (art.L. 900-3 du code du travail) ;
- ou d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

39.2.3. Forfaits horaires de prise en charge.

Toute action visant un CQP (certificat de qualification professionnelle) validé par la branche ou tout diplôme ou titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €, qui pourra être relevé sur décision de la commission paritaire nationale après accord avec l'OPCA Intergros.

39.3. Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 stagiaires en même temps, que ce soit en contrat de professionnalisation ou en contrat d'alternance. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Autres dispositifs de la formation professionnelle

Article 40 En vigueur étendu

40.1. La formation professionnelle à l'initiative du salarié

Article 40.1.1

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant au moins 1 an d'ancienneté (art. D. 6323-1 du code du travail) acquiert à cette date un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures (soit 3 jours pour les salariés au forfait jours) conformément à l'article L. 6323-1 du code du travail. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et ne pourra être inférieure à 10 heures.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculé chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures (soit 18 jours pour les salariés au forfait jours). En cas de cumul intégral, le plafond est porté à 130 heures.

Les périodes d'absence pour maternité sont prises en compte pour le calcul du montant des droits annuels ou du plafond des heures de DIF.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1er trimestre de l'année civile suivante.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'entreprise. Son choix est arrêté, après accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur, eu égard, le cas échéant, aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en oeuvre du DIF. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend seul l'initiative de faire valoir ses droits à la formation.

Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. Lorsque cette formation s'exerce hors temps de travail, le salarié perçoit, pendant la durée correspondante, une allocation défiscalisée égale à 50 % de son salaire net horaire.

Article 40.1.2

Le congé individuel de formation (CIF)

Ce congé permet à un salarié ayant 2 ans d'ancienneté, dont 12 mois dans l'entreprise, de suivre, à son initiative, à titre individuel, un stage de formation de son choix en vue :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale.

Sa durée peut être continue avec un maximum de 1 an à temps plein ou discontinue avec un maximum de 1 200 heures à temps partiel.

Il nécessite une demande d'autorisation d'absence à l'employeur qui a 30 jours pour y répondre et ne peut la reporter pour raison de service que dans la limite de 90 jours.

Le financement de ce congé et de la formation correspondante peut être accepté en totalité ou en partie par l'OPACIF compétent.

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de la formation.

*Article 40.1.3

Autres congés de formation

Le salarié peut aussi demander des congés pour d'autres opérations de confirmation de sa formation ou de sa compétence professionnelle suivant les modalités prévues aux articles ci-après.

L'OPCA Intergros utilisera les contributions des entreprises pour financer au titre du congé formation, du congé bilan de compétence, du congé pour examen et du congé pour validation des acquis de l'expérience :

-les dépenses d'information des salariés sur ces congés ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet, dans certaines limites fixées par arrêté ministériel ;

-la rémunération du salarié en congé ;

-les frais de formation de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience.

40.2. Bilan de compétences

Entrent également dans le cadre de la formation professionnelle continue les actions destinées à établir un bilan de compétences pour permettre au salarié de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Le congé nécessaire à la réalisation du bilan de compétences peut être demandé par tout salarié ayant au moins 5 ans d'activité professionnelle dont 1 an de présence dans l'entreprise.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à partir de 45 ans et sous réserve de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié pourra bénéficier d'un bilan de compétences réalisé en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE (validation des acquis par l'expérience).

Ces actions s'exercent, par principe, hors du temps de travail. Elles peuvent s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Le bilan de compétences peut également être réalisé à la demande de l'employeur sous réserve d'obtenir l'accord du salarié qui est en droit de s'y opposer. Il sera, dans ce cas, réalisé pendant le temps de travail.

40.3. VAE (validation des acquis de l'expérience)

Tout salarié justifiant d'une durée minimale d'activité de 3 ans comme salarié, comme non salarié ou comme bénévole en rapport direct avec la certification recherchée peut demander le bénéfice de la VAE. La durée du congé de VAE ne pourra excéder 24 heures de temps de travail consécutif ou non. La demande d'absence devra être formulée 2 mois à l'avance et indiquer la date de réalisation de l'action, et sa durée. L'entreprise dispose de 1 mois pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus ou le report dans la limite de 6 mois.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié pourra soit recourir à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45, soit exercer un recours devant la commission de la formation créée par le comité d'entreprise si elle existe.

Le salarié devra présenter la demande de prise en charge des dépenses et de sa rémunération pendant le congé au Fongecif. L'organisme paritaire assumera en priorité la prise en charge des frais liés à une action se déroulant en dehors du temps de travail.

40.4. Transmission des compétences

Les signataires rappellent la nécessité de veiller au repérage et à la transmission des compétences des seniors. Ils recommandent la détection des profils de pédagogues parmi les seniors afin de les impliquer dans les missions de tutorat et de leur faire suivre les formations correspondantes.

Le rôle des cadres est également important dans l'accompagnement et le soutien des nouveaux entrants dans l'entreprise et particulièrement des jeunes et des personnes en difficulté d'adaptation. Il est nécessaire que le chef d'entreprise attire régulièrement l'attention des cadres sur cette fonction sociale qui leur incombe.

40.5. Entretien professionnel

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pourra bénéficier d'un entretien professionnel qui lui sera proposé par son responsable ou dont il lui en aura fait la demande. Cet entretien a pour objet d'explorer, avec le salarié, la façon dont il ressent son activité au sein de l'entreprise, ses souhaits d'évolution ou d'accompagner l'élaboration d'un projet professionnel.

Cet entretien pourra aborder notamment :

- les objectifs du salarié en termes de professionnalisation pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification des procédures et/ ou formations permettant d'accéder aux objectifs retenus ;
- les conditions de réalisation de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail.

A la demande du salarié un compte rendu de cet entretien lui sera remis.

A partir de l'entretien qui suit son 45e anniversaire et ensuite tous les 5 ans un salarié a droit à des entretiens de deuxième partie de carrière destinés à faire le point avec son supérieur hiérarchique au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien aura lieu dans un local clos et permettra au supérieur hiérarchique d'apporter au salarié toutes les informations sur l'évolution prévisible de l'entreprise et de sa situation dans celle-ci. Le salarié pourra aussi, à cette occasion, exposer à son supérieur hiérarchique la façon dont il perçoit son emploi et chercher avec lui les formations éventuelles ou aménagements de poste de travail qu'il souhaiterait.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont tenues informées des modalités de mise en oeuvre de ces entretiens dont les conclusions pourront, à la demande du salarié, être inscrites dans une annexe séparée du passeport formation.

40.6. Passeport formation

Le passeport formation, document non obligatoire, est la propriété du salarié qui pourra y faire porter toutes les informations permettant de définir son parcours professionnel et notamment :

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale ;
- les expériences acquises lors de stages ou de formations ;
- les certifications professionnelles délivrées ;
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

D'autres informations concernant le parcours professionnel du salarié pourront être, à sa demande, inscrites sur ce document.

40.7. Egalité hommes femmes

L'employeur veillera à ce que l'accès à la formation, sous toutes ses formes, soit ouvert de façon équilibrée aux hommes et aux femmes à l'intérieur de chaque catégorie, cadres, agents de maîtrise et employés.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés une négociation annuelle avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, déterminera des objectifs et les mesures permettant de les atteindre.

40.8. Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

Chaque année, le chef d'entreprise soumettra au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport écrit comportant l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes en termes de formation professionnelle.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel est consulté tous les ans, au cours des 2 réunions spécifiques, sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et notamment sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, la mise en oeuvre du DIF et la nature des actions proposées par l'employeur sur les différents types de formation. L'avis émis par le comité d'entreprise sera inscrit au procès-verbal de la réunion.

40.9. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

40.9.1. Désignation.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers et des qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros (commerce interentreprises-commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

40.9.2. Missions.

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse " statistique " de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers " prioritaires ".

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

40.9.3. Comité de pilotage de la branche.

Il est créé un comité paritaire de pilotage de la branche qui fonctionne au sein de la CPNEFP.

Chapitre XIII : Dispositions diverses

Egalité professionnelle

Article 41

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Conformément à la loi, l'égalité de traitement est garantie à tous les salariés, sans conditions d'âge, de race, de sexe ou de nationalité.

Promotion

Article 42

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

En vue de faciliter la promotion, il est recommandé aux employeurs de faire appel, de préférence avant l'embauche pour un emploi quelconque, à des collaborateurs de classification inférieure susceptible de l'occuper.

Hygiène et sécurité

Article 43

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

L'hygiène et la sécurité dans les entreprises seront assurées, conformément aux dispositions du livre II, titre 3 du code du travail.

Le chef d'entreprise veillera à prendre les mesures nécessaires à la prévention des accidents du travail, dans le cadre de la législation en vigueur.

Le personnel travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles ou d'accidents graves ou collectifs fera l'objet d'une surveillance médicale adaptée à chaque cas.

Formation destinée au CHSCT

Les dispositions suivantes, établies en application de l'article L. 236-10 et R. 236-15 du code du travail, déterminent les conditions dans lesquelles les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou qui en remplissent les missions, dans les établissements employant de 50 à moins de 300 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

1. Bénéficiaires :

Bénéficient de ces dispositions, les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT ou qui en remplissent les missions, et qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, dans la limite de 5 jours au total pour chacun.

2. Nature de la formation :

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession et des caractères spécifiques de son entreprise.

3. Conditions d'exercice du droit au stage de la formation :

a) Durée du stage de formation :

Le stage de formation est d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

b) Demande de stage de formation :

Le membre du CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 2 mois avant le début de celui-ci.

Le congé est de droit, dans la limite globale par entreprise de :

- établissements de moins de 120 salariés : 5 jours de formation au total sur 2 ans ;

- établissements de 120 salariés et plus : 5 jour de formation au total par an.

Toutefois, l'employeur peut reporter le stage si l'absence du salarié est susceptible d'avoir à la date prévue des conséquences préjudiciables au service de la clientèle ou à la bonne marche de l'entreprise. Cette faculté de report ne peut être exercée qu'une fois vis-à-vis d'une même demande.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande.

4. Organismes chargés d'assurer la formation :

Outre ceux qui figurent sur la liste officielle des organismes habilités par les pouvoirs publics au niveau national ou régional, il pourra être fait appel pour la formation des membres du CHSCT à tout organisme de formation régulièrement déclaré, ainsi qu'aux caisses régionales d'assurance maladie.

L'organisme délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

5. Prise en charge de la rémunération des stagiaires et des frais afférents à la formation :

a) La rémunération des stagiaires est maintenue par l'employeur dans la limite fixée à l'article 5.

b) Dans les mêmes limites, l'employeur prend également en charge les frais afférents à la formation, comme suit :

- frais de déplacement : à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;

- frais de séjour : à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

- rémunération des organismes de formation : à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demi le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

Pour des raisons de maîtrise des coûts, cette prise en charge est limitée aux stages organisés dans la région administrative où est localisé l'établissement, sauf accord entre les représentants du personnel au CHSCT et l'employeur. Cette limitation disparaît en cas de seconde demande à la suite d'un report du fait de l'employeur.

Règlement intérieur

Article 44

[En vigueur étendu](#)

Lorsqu'un règlement intérieur est établi dans les entreprises, il doit être affiché à une place aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche et il doit être soumis à l'avis des représentants du personnel, conformément aux dispositions de l'article L. 1321-4 du code du travail et pour les matières relevant de sa compétence aux délégués du CHSCT.

Il est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 20 salariés.

Conciliation

Article 45

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

Les différends relatifs à l'application de la présente convention, qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée, seront déférés à une commission paritaire, composée de représentants des organisations signataires, dans un délai maximum de 15 jours, sur convocation de son président. La commission paritaire émet un avis sur les différends qui lui ont soumis.

Avenants

Article 46

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 10 mai 2004 JORF 19 mai 2004.

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

Avantages acquis

Article 47

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 19 mai 2003 BO conventions collectives 2003-36.

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis par les salariés, dans le cadre d'une entreprise.

Dépôt légal

Article 48

[En vigueur étendu](#)

Le dépôt de la présente convention, de ses annexes et avenants, est effectué en 5 exemplaires signés des parties auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Les déclarations de dénonciation et révision sont déposées, selon les mêmes modalités, conformément aux articles D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail.

Adhésions postérieures

Article 49

[En vigueur étendu](#)

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à la présente convention, toute organisation syndicale reconnue représentative à échelon national ou toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, qui ne sont pas parties à la convention collective pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable, après notification aux signataires de la convention, et après avoir fait l'objet du dépôt prévu aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

Les décisions paritaires inscrites dans la convention seront valables en l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention selon l'article L. 2232-6 du code du travail.

Extension

Article 50

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-22 et L. 2261-24 du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses annexes et avenants.

Textes Attachés

Avenant n°1 du 15 décembre 1993 relatif à la classification des emplois

FENNTISS.

FECCGT-FO ;

CFDT ;

FECTAM / CFTC ;

FNECS / CFE-CGC.

EMPLOYES Classification applicable au 1er septembre 1994 (voir avenant n°2 du 15 décembre 1993)

[En vigueur étendu](#)

NIVEAU : I

EMPLOIS :

Les emplois du niveau 1 comportent l'exécution de tâches simples ou répétitives n'exigeant aucune formation particulière.

POSTES REPERES : Employé de magasin.

Manutentionnaire.

EMPLOIS :

ECHELON 1 Emballeur.

Emplois qui ne nécessitent qu'une adaptation de courte durée.

POSTES REPETES : Emballeur.

EMPLOIS :

ECHELON 2

Emplois qui nécessitent un minimum de connaissances acquises par 6 mois de pratique dans le poste.

NIVEAU : II

EMPLOIS :

Les emplois de niveau II comportent l'exécution de tâches impliquant un niveau de connaissances simples, éventuellement techniques, demandant une formation de base. L'autonomie d'exécution est faible. Les connaissances requises sont un C.A.P., un diplôme équivalent, une formation qualifiante ou une expérience professionnelle acquise par la pratique.

POSTES REPERES :

Chauffeur livreur.

Cariste.

Coupeur Echantillonneur.

Employé de télécommunication.

Opérateur de saisie.

EMPLOIS :

ECHELON 1

Début dans la fonction dans l'entreprise.

ECHELON 2

Après un an d'expérience professionnelle à l'échelon 1 dans l'entreprise. Des stages de formation adaptée peuvent permettre de réduire cette durée.

NIVEAU : III

Les emplois du niveau III comportent l'exécution de tâches complexes exigeant la mise en oeuvre de connaissances étendues, éventuellement techniques. L'autonomie est limitée à l'exécution des tâches. Ce niveau comporte la responsabilité du travail effectué et des produits manipulés. Les connaissances requises sont un B.E.P., un diplôme équivalent, une formation qualifiante ou une expérience professionnelle acquise par la pratique.

POSTES REPERES :

Coupeur vérificateur.

Vendeur.

Aide-Comptable.

EMPLOIS :

ECHELON I Début dans la fonction dans l'entreprise.

ECHELON 2

Après deux ans de pratique à l'échelon 1 dans l'entreprise. Des stages de formation adaptée peuvent permettre de réduire cette durée.

NIVEAU : IV

Les emplois du niveau IV comportent l'exécution de tâches exigeant la mise en oeuvre des connaissances approfondies, complétées par une expérience professionnelle, éventuellement technique. Ces postes impliquent la responsabilité totale d'exécution et la prise d'initiatives, dans le cadre des directives d'un supérieur hiérarchique. Les connaissances requises sont un BAC, BAC technique ou diplôme équivalent, une formation qualifiante ou une expérience professionnelle acquise par la pratique.

POSTES REPERES :

Employé très qualifié des services administratifs, commerciaux, comptables.

EMPLOIS :

ECHELON 1

Début dans la fonction dans l'entreprise.

ECHELON 2

Après trois ans de pratique à l'échelon 1 dans l'entreprise.

AGENTS DE MAITRISE

[En vigueur étendu](#)

NIVEAU : I

EMPLOIS :

Les fonctions d'agent de maîtrise du niveau I impliquent une compétence technique indispensable à la maîtrise de tâches et/ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectuées par une équipe. Ces activités s'exercent sous l'autorité directe d'un responsable. Les connaissances requises sont un B.T.S. ou diplôme équivalent, une formation qualifiante ou une expérience professionnelle acquise par la pratique.

POSTES REPERES :

Chef de coupe.

Chef de service échantillonnage.

Comptable

Attaché commercial

Assistante de Direction

EMPLOIS :

ECHELON I

Début dans la fonction dans l'entreprise

ECHELON 2

Après deux ans de pratique à l'échelon I dans l'entreprise

NIVEAU : I

Les fonctions d'agent de maîtrise de niveau II comportent les compétences du niveau I auxquelles s'ajoute la responsabilité technique du travail effectué seul ou en groupe. Cette responsabilité s'applique également aux travaux exécutés, dans l'équipe qu'il anime, par des personnes de qualification moindre.

POSTES REPERES :

Chef de dépôt.

Chef comptable.

NIVEAU : IV

EMPLOIS :

ECHELON 1

Début dans la fonction dans l'entreprise.

ECHELON 2

Après trois ans de pratique à l'échelon 1 dans l'entreprise.

CADRES

En vigueur étendu

NIVEAU : I

EMPLOIS :

Dans le cadre des orientations générales déterminées dans l'entreprise, les fonctions de cadre de niveau I comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires. Niveau de connaissances BAC + 4 ou diplôme équivalent ou expérience professionnelle équivalente.

ECHELON I

La fonction implique, par délégation permanente de l'employeur, la responsabilité du travail et de la discipline des salariés, d'une position hiérarchique moins élevée, relevant du même domaine d'activité et/ou une activité fonctionnelle et opérationnelle mettant en oeuvre une autonomie et une formation spécialisée.

ECHELON 2

Après cinq ans d'ancienneté à l'échelon 1 dans l'entreprise.

NIVEAU : II

L'activité, à ce niveau, comporte l'autorisation d'engager l'entreprise, dans le cadre de la délégation attachée au domaine concerné. Elle s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi que la capacité d'animer, éventuellement, une équipe ou un service.

POSTES REPERES :

Responsable de service : logistique, achat, comptable administratif et commercial, informatique, personnel.

EMPLOIS :

ECHELON 1

Niveau de connaissances au moins égales à celles du niveau précédent ou expérience professionnelle équivalente.

ECHELON 2

Après cinq ans d'ancienneté à l'échelon 1 dans l'entreprise.

NIVEAU : III

L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel. L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices.

POSTES REPERES :

Directeur d'exploitation.

Directeur des services comptables et/ou administratifs.

Directeur des relations humaines.

NIVEAU : IV

EMPLOIS :

Fonction de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre les grandes options politiques, financières, commerciales adoptées par la structure de contrôle. Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

POSTES REPERES :

Directeur général.

Application de la classification des emplois Convention collective nationale du 15 décembre 1993

TITRE Ier Mise en application

[En vigueur étendu](#)

La mise en oeuvre de l'accord sur la classification comporte :

- d'une part, un délai d'application permettant la mise en place des nouvelles classifications dans les entreprises ;
- d'autre part, une période probatoire, plus longue, au cours de laquelle les difficultés d'application rencontrées sont examinées par un comité paritaire spécifique, situé au niveau de la fédération.

TITRE Ier Délai d'application

[En vigueur étendu](#)

A partir de la réception de l'accord (conventionnellement trente jours après la signature), les employeurs doivent, dans un délai de neuf mois :

- Présenter à chaque salarié, dans le respect des obligations légales, sa classification, telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel.

Les difficultés de classement d'un poste n'ayant pas trouvé de solution peuvent être portées par l'une ou l'autre partie devant le comité paritaire spécifique.

- Mettre en application les classifications nouvelles au terme des neuf mois compte tenu, le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.

Les recours en instance à cette date devant ce comité ne modifient pas ce délai, mais il peut y avoir reclassement ultérieur avec effet rétroactif.

Le classement effectif est notifié à chaque salarié par une attestation écrite en conformité de laquelle le bulletin de salaire portera le niveau et l'échelon.

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre les anciens et les nouveaux emplois, ni entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification. Le reclassement ne peut entraîner diminution de la rémunération réelle.

TITRE Ier Période probatoire

[En vigueur étendu](#)

Le but de la période probatoire est de permettre l'examen accéléré des difficultés d'application et l'étude des réaménagements qui pourraient être nécessaires pour une application de l'accord plus facile.

La période probatoire commence en même temps que le délai d'application. Sa durée est fixée à neuf mois, éventuellement prolongeable de trois mois par le comité paritaire spécifique.

TITRE Ier Comité paritaire spécifique

[En vigueur étendu](#)

Le comité paritaire spécifique est constitué de :

- deux membres (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale de salariés,
- un nombre équivalent de membres titulaires et suppléants pour l'ensemble des organisations patronales.

La participation des délégués des organisations de salariés aux réunions du comité paritaire est régie par les mêmes dispositions que celles énoncées par l'article 5 des clauses générales de la convention collective.

Au rythme d'une réunion mensuelle permettant le groupement des dossiers, le comité paritaire spécifique donne son avis à la majorité des membres présents ou représentés. Le procès-verbal dressé et signé séance tenante est adressé aussitôt aux parties concernées. Par ailleurs, le comité paritaire spécifique examine s'il y a lieu d'apporter certains aménagements aux termes de l'accord.

A l'issue de la période probatoire, il remet ses conclusions à la commission paritaire, qui se réunit pour établir le texte définitif de l'avenant à l'accord initial.

TITRE Ier Postérieurement à la période probatoire

En vigueur étendu

Ultérieurement, les difficultés qui pourraient apparaître seraient présentées devant la commission paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective (article 41 des clauses générales).

La liste des emplois-repères est réexaminée dans le cadre des révisions quinquennales des classifications et plus souvent si nécessaire.

TITRE Ier Date d'application

En vigueur étendu

Pour harmoniser les dates d'application de l'accord, compte tenu des délais de mise en place fixés ci-dessus et des diverses contraintes de temps, il est convenu que :

- La nouvelle classification prend effet à la date du 1er septembre 1994.

Toutefois, les entreprises qui ne pourraient en assurer pour cette date la mise en place disposent d'un délai supplémentaire jusqu'au 15 octobre 1994.

- A la date du changement de système dans l'entreprise, les primes d'ancienneté sont intégrées dans le salaire réel pour leur montant à cette date, compte tenu s'il y a lieu de l'anticipation de trois mois pour les changements de tranche prévus au titre II.

- La période probatoire visée au titre Ier commence le 15 janvier 1994.

TITRE II Mise en place de la garantie d'ancienneté

En vigueur étendu

La garantie d'ancienneté est mise en place, en même temps que la classification, selon le calendrier d'application défini. A la date d'application dans l'entreprise, les salariés qui bénéficiaient d'une prime d'ancienneté voient celle-ci intégrée dans leur salaire réel de base qui est majoré d'autant.

Le nouveau salaire réel de base, ainsi déterminé, figure tel quel sur le bulletin de salaire déterminant la valeur du taux horaire.

De façon à éviter les effets de seuil pour les salariés qui se trouveraient à cette date à moins de trois mois d'un changement de tranche de barème de prime d'ancienneté, la prime d'ancienneté intégrée est celle de la tranche supérieure.

Accord de branche cadre du 5 juillet 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et à l'adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application

préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'Intergros ;

Considérant l'arrêté du 22 mars 1995 portant agrément d'Intergros comme organisme collecteur paritaire des contributions des entreprises au développement de la formation professionnelle au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail et 30 de la loi de finances pour 1995, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Adhésion à Intergros

Article 1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'O.P.C.A. des entreprises du commerce de gros et du commerce international dénommé " Intergros ".

Champ d'application

Article 2 En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison ont qualité de membres associés d'Intergros.

Le champ d'application professionnel du présent accord défini en termes d'activité économique est le suivant :

- code APE 5805 : Commerce de gros de textiles ;
- repris au code NAF 514 A : Commerce de gros des textiles ;
- et 514 S : Autres commerces de gros de biens de consommation (partiel).

Versement des contributions

Article 3 En vigueur étendu

affectées aux contrats d'insertion en alternance

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit ;

- 0,4 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;
- 0,1 p. 100 du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Du plan de formation

Article 4 En vigueur étendu

des entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à Intergros une contribution de 0,15 p. 100 des salaires de l'année de référence, destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimum est fixé à 200 F par entreprise.

Article 5 En vigueur étendu

des entreprises employant au minimum dix salariés

Afin de favoriser le développement des actions de formation, conduites dans le cadre de leur plan de formation, par les entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros un minimum de 10 p. 100 du montant de leur obligation, au titre de la formation continue, définie à l'article L. 951-1 au code du travail et conformément aux dispositions de l'article L. 70-3 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994.

L'entreprise qui en fait la demande obtient, dans la limite minimale de son versement, la prise en charge de toute dépense de formation qu'elle aura engagée (1).

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 12 février 1996, art. 1er).

Du capital de temps de formation

Article 6 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 20 janvier 1998 BO conventions collectives 98-11 étendu par arrêté du 2 juin 1998 JORF 11 juin 1998.

Article 6-1

Objet

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre le principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Le présent avenant précise, conformément à la législation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Article 6-2 Publics prioritaires

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation, les publics suivants :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un titre, un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnelle, ou un certificat professionnel ;
- les employés relevant des niveaux I à IV de la grille de classification de la convention collective ;
- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, au cours des quatre dernières années ;
- les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

Article 6-3 Ancienneté

Les salariés souhaitant suivre une action de formation au titre du capital de temps de formation doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié de douze mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Article 6-4 Nature et durée des formations

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation est de 120 heures, consécutives ou non, sur les douze mois suivant le démarrage de l'action de formation.

Article 6-5 Délai de franchise

Un délai minimal de deux ans est requis entre deux actions suivies par un même salarié au titre du capital de temps de formation. Le calcul du délai de franchise s'effectue à compter de la date de commencement de l'action précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 6-6 Procédure

Tout salarié et particulièrement ceux relevant d'une catégorie ciblée comme public prioritaire, remplissant les conditions relatives à l'ancienneté et au délai de franchise, peuvent effectuer une demande par écrit auprès de leur employeur. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur dépose auprès d'Intergros une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

La demande est examinée par Intergros au regard, notamment, des dispositions du présent avenant ainsi que de ses capacités d'intervention. La décision d'Intergros de prise en charge totale ou partielle, ou de refus, est communiquée par écrit par l'employeur à l'intéressé.

Article 6-7 Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 3 % du nombre total de salariés équivalent temps plein dudit établissement.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, une demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié à la fois, au titre du capital de temps de formation.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

Article 6-8 Co-investissement

Les actions au titre du capital de temps de formation concernant des formations diplômantes ou qualifiantes reconnues par un certificat de qualification professionnelle supérieures à 300 heures peuvent être réalisées avec le consentement du salarié en partie hors de son temps de travail et sont subordonnées à la conclusion d'un accord préalable entre les parties concernées définissant, notamment, la prise en compte dans le déroulement de sa carrière de l'effort accompli par le salarié. Cette partie correspond à 25 % de la durée de la formation.

Article 6-9 Financement

1. Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, incluant outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et cotisations sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés versent à Intergros une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivante.

2. Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

3. La prise en charge maximale des coûts de formation engagés au titre du capital de temps de formation par la section particulière d'Intergros ouverte à ce titre ne peut excéder 50 %. La part complémentaire est financée sur le budget formation des entreprises.

Article 6-10 Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en oeuvre, notamment par le biais d'Intergros, pour que les salariés relevant du présent accord soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Du certificat de qualification professionnelle (CQP)

Article 6 bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 20 janvier 1998 BO conventions collectives 98-11 étendu par arrêté du 2 juin 1998 JORF 11 juin 1998.

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, elles font l'objet de validations par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), sur proposition de la section professionnelle paritaire du commerce de gros interindustriel d'Intergros.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la section professionnelle paritaire du commerce de gros interindustriel d'Intergros et est mis en oeuvre par la section professionnelle (SPP) d'Intergros.

A l'issue des deux mois suivant le dépôt du dossier à la CPNEFP et sans décision de sa part, la mise en oeuvre du certificat de qualification professionnelle par la section professionnelle paritaire est acquise tacitement.

Le présent avenant est conclu dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 9 de l'accord du 15 décembre 1993. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Du développement de l'apprentissage

Article 7

En vigueur étendu

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise) (1).

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 p. 100 à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (C.F.A.), elle verse la totalité ou le solde à la section professionnelle concernée d'Intergros (1).

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à Intergros, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (C.F.A.) (1).

Les fonds collectés par Intergros et qui ne sont pas préaffectés par les entreprises sont versés aux centres de formation d'apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires d'Intergros, en fonction de la réalisation des objectifs de la formation dispensée à chacun des apprentis (1).

Dans cette perspective, chaque C.F.A. qui demandera à bénéficier de dotations présentera aux instances compétentes d'Intergros des éléments relatifs à son budget prévisionnel ainsi qu'à l'origine des apprentis (1).

(1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 13 février 1996.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de négocier dans les six mois un accord de branche précisant les objectifs et les priorités professionnelles prévus aux articles 3 à 7 du présent accord.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction sauf dénonciation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Accord du 18 octobre 1995 relatif à la formation professionnelle

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

En vigueur étendu

I.1. Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du négoce du tissu.

I.2. MISSIONS

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur. Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche et en particulier de :

- I.2.1. participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- I.2.2. rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- I.2.3. formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- I.2.4. suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 ;
- I.2.5. définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 et en particulier des articles 20.9 et 20.10 ;
- I.2.6. permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- I.2.7. étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;
- I.2.8. procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

I.3. ACTIVITE

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.) procède périodiquement à l'examen :

- I.3.1. de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- I.3.2. si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- I.3.3. des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession et en particulier celles établies par INTERGROS.

I.4. CETTE COMMISSION EST COMPOSEE DE LA FACON SUIVANTE :

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

I.5. REUNIONS

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

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

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

Il est tenu procès-verbal des séances.

I.6. BUREAU

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

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

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

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

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

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

I.7. FONCTIONNEMENT (1)

I.7.1. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de trois au moins de ses membres. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat.

I.7.2. Les frais de déplacement des titulaires (ou le cas échéant de leurs suppléants) seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 5 des clauses générales de la convention collective.

I.8. RECOURS

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

Arrêté du 13 juin 1996 art. 1 : de l'article I-7 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 6 de l'accord interprofessionnel étendu du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

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

En vigueur étendu

II. 1. APPRENTISSAGE

II. 1.1. Les parties signataires marquent leur intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

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

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

II. 1.2. TAXE D'APPRENTISSAGE (1)

II. 1.2.1. Sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis.

II. 1.2.2. Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 p. 100 à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (C.F.A.), elle verse la totalité ou le solde à INTERGROS. Dans la limite du montant de ce versement, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (C.F.A.).

II. 1.2.3. Les fonds collectés par INTERGROS, et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux centres de formation d'apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires d'INTERGROS, en fonction du nombre d'heures de formation dispensées à chacun de ces apprentis.

II. 1.2.4. Les parties signataires sont informées chaque année de l'identité des C.F.A. ayant bénéficié de dotations d'INTERGROS, ainsi que des sommes versées à chacun d'eux.

II. 1.3. MAITRE D'APPRENTISSAGE

II. 1.3.1. Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

II. 1.3.2. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

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

II. 1.3.3. Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

II. 1.3.4. Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

II. 2. ALTERNANCE (3)

II. 2.1. La profession confirme son attachement aux contrats d'insertion en alternance auxquels elle entend continuer à recourir, tout en rappelant qu'ils ne

constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

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

II. 2.2. CONTRAT DE QUALIFICATION

II. 2.2.1. Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires s'attacheront à définir les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification.

La CPNE F.P. est chargée d'établir la liste des diplômes pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification. Cette liste est établie en fonction des besoins exprimés par la profession. Elle est révisable au moins une fois par an.

Lorsqu'un diplôme est supprimé de la liste, les dispositions utiles sont prises pour permettre aux jeunes inscrits dans le cursus de formation de mener cette formation à terme.

II. 2.2.2. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés pendant la durée des contrats, peuvent être assurés par un organisme externe à l'entreprise ou par son service formation, s'il est identifié, structuré et déclaré. Dans l'un et l'autre cas, ils seront tenus de respecter les cahiers des charges qui seraient adoptés par la CPNE F.P.

II. 2.2.3. Le renouvellement du contrat, pour permettre un temps complémentaire de formation ne pourra avoir lieu que dans les cas suivants :

- échec à l'examen ;
- congé maladie ou accident prolongé du jeune ;
- congé de maternité ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation et d'examen éventuel (2).

II. 2.2.4. Dans le cas où le jeune titulaire d'un contrat de qualification a échoué au diplôme qu'il préparait, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui sera remise par l'employeur. Cette attestation restera la propriété exclusive du jeune.

II. 2.2.5. Les parties signataires procéderont, en concertation avec la CPNE F.P., à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui auront pour objectif de valider l'obtention de qualifications professionnelles, notamment pour les jeunes dans le cadre des contrats de qualification.

II. 2.3. TUTEUR

II. 2.3.1. Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1994, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

II. 2.3.2. Il a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le jeune pendant son séjour dans l'entreprise, ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- d'être informé du recrutement du jeune et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition ;
- de coordonner l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif.

II. 2.3.3. Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

II. 2.3.4. Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

II. 2.3.5. Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

II. 2.4. CONTRAT D'ORIENTATION ET D'ADAPTATION

II. 2.4.1. Les entreprises peuvent proposer des contrats d'orientation et d'adaptation dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

II. 2.4.2. Les parties définiront, en concertation avec la C.N.E.F.P., les conditions dans lesquelles la formation prévue dans le cadre d'un contrat d'adaptation peut excéder 200 heures.

II. 2.5. COLLECTE

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à Intergros, au titre des dispositions du présent article avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, une contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance de 0,4 p. 100 du montant de la masse salariale pour les entreprises de plus de dix salariés et de 0,1 p. 100 pour les moins de dix salariés, suivant la législation en cours et les conditions d'adhésion à Intergros.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 13 juin 1996, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 13 juin 1996, art. 1er).

(3) Les dispositions du point II. 2 " Alternance " sont annulées et remplacées par l'avenant n° 4 du 17 novembre 2004.

III. Durée et conditions d'application

En vigueur étendu

III.1 DUREE DE L'ACCORD

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

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

III.2. CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

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

Accord du 18 septembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Fédération nationale du négoce du tissu (FENNTISS), 15, rue de la Banque, 75002 Paris.

FECTAM-CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris ;
FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75010 Paris.

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent prendre en compte la diversité des contraintes économiques des entreprises selon les secteurs d'activité auxquels elles appartiennent :

tissus de mode court terme soumis à des contraintes de création multiples et rapides et tributaires de présentations dans les grands salons professionnels ;

tissus pour la couture et la création de prêt-à-porter des couturiers où les soumissions multiples débouchent sur des besoins immédiats liés au succès des présentations faites lors des collections ;

tissus d'ameublement dont les créations doivent durer plusieurs années mais être présentées en collections, liasses, pentes aux débuts des saisons et à l'occasion des grandes manifestations internationales ;

importateurs de tapis, moquettes et revêtements liés aux mises au point de collections et valises de leurs distributeurs grossistes et aux incertitudes de demandes des grands marchés du bâtiment comme des grands utilisateurs ;

enfin, le blanc et linge de maison soumis aux exigences de création et de personnalisation de la grande hôtellerie comme aux délais liés aux marchés de l'équipement hospitalier.

Ces conditions propres à notre branche conduisent à privilégier les accords d'entreprises tout en souhaitant définir le cadre à l'intérieur duquel ou à partir duquel ils pourraient être négociés.

De même, la différence de taille des entreprises partagées entre les PME et les TPE conduit à des démarches différentes selon que les unes pourront accéder au dispositif d'allègement prévu par l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale ou que d'autres entreprises de moins de 20 salariés souhaiteront réduire progressivement le temps de travail afin de pouvoir mettre en pratique l'organisation des postes de travail suivant des horaires réduits en ayant la possibilité d'assurer cette régulation par le recours aux heures supplémentaires.

En effet, le seul moteur de la protection et du développement de l'emploi réside dans le maintien de la compétitivité des entreprises qui ne peut être sauvegardée qu'à travers l'aménagement du temps de travail.

Une certaine modulation est également le seul moyen de parvenir à une réduction globale du temps de travail en recherchant toutes les solutions favorables au maintien du pouvoir d'achat des salariés et au développement de l'emploi.

Dans cet esprit dynamique et réaliste, les parties signataires définissent comme suit les différentes options susceptibles d'intervenir de façon positive dans la réduction aménagement du temps de travail.

Application.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord peut être appliqué, dès sa signature, par les entreprises adhérentes de l'un des syndicats affiliés à la Fédération nationale du négoce du tissu et, dès parution de l'arrêté d'extension, par toutes les entreprises ressortissant de la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, n°

3047, codes NAF 514 A et 514 S partiel.

L'application de cet accord est lié à la mise en oeuvre effective de la réduction du temps de travail qui y est prévue.

Conformément à la loi, les dispositions de cet accord seront obligatoirement appliquées par toutes les entreprises ressortissant de la branche pour la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

a) Entreprises de moins de 50 salariés :

Pour tenir compte de la difficulté, pour certaines entreprises, dépourvues de représentants syndicaux, de réaliser un accord, il est convenu que le présent accord peut être appliqué directement, dans sa totalité, dans les entreprises ayant un effectif de moins de 50 salariés qui le souhaitent. Le calcul de l'effectif salarié doit être effectué conformément à l'article L. 421-1 alinéa 2 et L. 421-2 du code du travail.

b) Entreprises de 50 salariés et plus :

La mise en application de cet accord dans les entreprises de plus de 50 salariés nécessite l'intervention d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national, dans les conditions prévues par la loi. Dans tous les cas, la conclusion d'un accord d'entreprise modifiant ou complétant les dispositions du présent accord reste soumise à l'intervention d'un délégué ou mandaté syndical.

Temps de travail.

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Temps de travail effectif

La réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires s'entend du temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif est celui où le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Il exclut donc notamment l'habillage, les repas et casse-croûte, les temps d'inaction comportant une maîtrise de son temps par le salarié (exemple : pauses, repos compensateur même lorsqu'ils sont rétribués), les jours fériés, même rémunérés, à l'exception du 1er Mai.

Le temps de travail effectif ne pourra excéder :

10 heures par jour ;

46 heures par semaine ;

44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

2.2. Heures supplémentaires

Dans le cadre de la mise en application du temps de travail réduit à 35 heures hebdomadaires et afin de laisser aux entreprises, et en particulier aux plus petites d'entre elles, la souplesse nécessaire à la mise en place d'une nouvelle organisation du travail susceptible, à la fois, de préserver la compétitivité et de générer des créations d'emplois, le nombre d'heures supplémentaires, utilisables sans accord préalable de l'inspection du travail est fixé à 120 heures.

Les heures supplémentaires et leurs majorations peuvent être compensées par des heures de repos complémentaires ou un crédit en compte épargne-temps. Dans ce cas, elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

2.3. Rémunération

Afin d'éviter ses effets sur le niveau des salariés, la réduction à 35 heures du temps de travail n'aura pas d'incidence sur la rémunération des salariés, calculée hors primes et heures supplémentaires.

Compte tenu de l'écart normal de rémunération justifié par la nécessaire mise à niveau des nouveaux embauchés, leur salaire sera établi sur les mêmes bases que celui des salariés de même compétence et de même qualification.

La prise en charge, par l'entreprise, d'un coût immédiat de la réduction du temps de travail, lors de sa mise en place, rend indispensable la possibilité d'instaurer, au sein de l'entreprise, un rattrapage, au moins partiel, de cette charge dans le temps. Ce rattrapage pourra se traduire par la maîtrise des progressions de salaires sur les 2 années suivantes. Ceci ne met pas obstacle aux négociations paritaires pour l'ajustement des salaires minima conventionnels.

Arrêté du 10 mai 2001 art. 1 : le deuxième alinéa de l'article 2.1 (temps de travail - temps de travail effectif) est étendu sous réserve de l'application de :- l'alinéa 4 de l'article L. 212-5-1 du code du travail, qui dispose notamment que le repos compensateur obligatoire est assimilé à une période de temps de travail effectif pour le calcul des droits des salariés ; - l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, qui prévoit notamment, en cas de chômage des jours fériés, que les heures qui auraient normalement été travaillées ces jours-là doivent être prises en considération pour le calcul des heures supplémentaires. Le deuxième alinéa de l'article 2.2 (temps de travail - heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application du point III de l'article L. 212-5 du code du travail, qui dispose que seules les heures supplémentaires intégralement remplacées ainsi que leur bonification et majoration par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent. Le deuxième alinéa de l'article 2.3 (temps de travail - rémunération) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa du point II de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui prévoit que les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction collective de la durée du travail et occupant des emplois équivalant à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum prévu au I du même article de la même loi ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum.

Aménagement du temps de travail.

Article 3 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, conviennent que la réduction du temps de travail effectif à 35 heures hebdomadaires est liée à la modulation de ce temps au cours de l'année.

Ainsi que cela a été développé dans le préambule, cette modulation ne concerne pas de grandes amplitudes en cours d'exercice mais, étant rapportée à ces points événementielles dont les dates et la périodicité diffèrent selon les activités professionnelles, elle doit être répartie sur l'année au niveau de la branche.

L'entreprise pourra donc réduire le temps de travail, dans le cadre de l'année de référence, en ayant recours à la modulation des horaires, prévues par l'article L. 212-8 du code du travail et dans des conditions adaptées à la nouvelle durée légale hebdomadaire de 35 heures. L'année de référence s'entend d'une période de 12 mois consécutifs à compter de la date de mise en place du régime de modulation.

La durée hebdomadaire du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année.

3.1. Temps de travail

Les temps de travail effectif sont ceux définis à l'article 2.1.

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures dans une semaine, dans la limite des maxima définis plus haut, ne sont pas comptées en heures supplémentaires dans la mesure où elles sont compensées par des heures en moins pendant d'autres semaines.

Le calcul effectué sur l'année permet de définir s'il y a ou non des heures supplémentaires qui doivent être, soit compensées par des heures de repos, soit rémunérées dans les conditions fixées par la loi.

Ces heures de repos doivent être groupées en journées entières, ou inscrites en compte épargne-temps suivant les conditions fixées par l'avenant n° 1 au présent accord.

3.2. Heures supplémentaires

Pour tenir compte de la facilité qu'apporte la modulation pour une meilleure utilisation du temps de travail et conformément aux dispositions du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 complétant l'article 212-6 du code du travail, le contingent d'heures supplémentaires utilisable, sans accord préalable de l'inspection du travail, sera ramené, dans les entreprises appliquant la modulation, de 120 heures à 90 heures.

3.3. Planification de la modulation du temps de travail

En l'absence d'accord d'entreprise définissant les conditions de l'aménagement du temps de travail, celui-ci sera organisé dans les conditions suivantes :

la modulation doit faire l'objet d'un planning prévisionnel tel que défini ci-après ;

dans le cadre de cette modulation :

les périodes hautes seront dans une fourchette de 35 à 46 heures par semaine, elles ne pourront pas dépasser 8 semaines dans chaque exercice semestriel de modulation et ne pourront pas comporter plus de 2 semaines consécutives ;

les périodes basses sont comprises entre 0 et 34 heures par semaine.

Le programme de modulation établi, pour une période maximum de 6 mois, est soumis, avant sa mise en oeuvre, pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe, et communiqué au personnel au moins 10 jours ouvrés avant le début de ladite période.

Le chef d'entreprise communique, au moins une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.

Le planning hebdomadaire de la semaine N est confirmé ou adapté en semaine N-2 et précise la répartition des horaires de travail de chaque salarié dans la semaine.

3.4. Prévenance

En cas de modification des horaires de travail planifiés, les salariés concernés doivent être informés des modifications nécessaires avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sauf contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise.

Dans le cas particulier où une modification de charge de travail conduirait à devoir modifier la date d'une semaine de récupération non travaillée, le délai de prévenance est porté à 15 jours ouvrés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les établissements qui en sont dotés, sont informés de ce ou de ces changements d'horaires et des raisons qui l'ont ou qui les ont justifiés.

3.5. Lissage des rémunérations

Dans le cadre de la modulation et pour permettre aux salariés de disposer de revenus stables, la rémunération est lissée, c'est-à-dire maintenue au niveau mensualisé, qu'il y ait eu ou non des heures en plus ou en moins. Toutefois, dans le cas où les heures effectuées en plus dépasseraient régulièrement le nombre d'heures effectuées en moins, l'employeur devra arrêter trimestriellement le décompte de ces heures et indiquer au salarié dans quelles conditions la compensation sera effectuée dans la suite de l'année. A défaut, les heures effectuées en plus du décompte modulé sont payées en heures supplémentaires.

Les salariés sont informés mensuellement de leur décompte horaire dans le cadre de la modulation sous forme d'un document annexé au bulletin de salaire.

Pour les salariés ayant travaillé dans l'entreprise pendant une année civile complète et dont le décompte horaire fait apparaître, sur cette période, un crédit d'heures, celui-ci leur reste acquis au titre de cette année.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de sa période de modulation (départ en cours de période), sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie.

Un rappel de salaires est effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel est fait au taux normal. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue. Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

3.6. Cadres

L'article 18 de la convention collective prévoit l'assujettissement des cadres de fonction aux heures supplémentaires.

Pour les cadres qui ne sont pas soumis à un horaire, soit parce que leur activité s'exerce en dehors de l'établissement soit parce que leur niveau de responsabilité les conduit à avoir une rémunération forfaitaire non liée à un horaire de travail, les parties signataires souhaitent les faire, néanmoins bénéficier d'une réduction du temps de travail. Leur temps de travail pourra faire l'objet d'une convention individuelle de forfait annuel en jours qui ne pourra excéder 214 jours.

Les jours de congé non pris pourront dans la limite de 10 jours par an être portés, par accord entre le salarié et l'employeur, au crédit du compte épargne-temps. Ces jours s'ajoutent à ceux dont l'imputation au compte épargne-temps est normalement prévue par la loi.

3.7. Salarié commerciaux sans horaires

La disposition ci-dessus, (art. 3.6) s'applique également au personnel commercial non cadre, dont l'activité s'exerce majoritairement en dehors de l'entreprise et dont le contrat de travail comporte une mention " sans référence horaire " ou équivalent (1).

Les VRP, multicartes ou monocartes, ainsi que les commerciaux dont le contrat définit des secteurs ou des missions permettant de les assimiler aux VRP ne sont pas concernés par l'ARTT.

Arrêté du 13 juin 2001 art. 1 :le premier alinéa de l'article 3.1 (aménagement du temps de travail - temps de travail) est étendu sous les mêmes réserves que celles formulées à l'article 2.1 susmentionné.Le deuxième alinéa de l'article 3.1 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.Le deuxième alinéa de l'article 3.3 susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail le programme indicatif soit établi pour la totalité de la période de modulation.Le dernier alinéa de l'article 3.3 susmentionné est étendu sous réserve que, lors de la mise en oeuvre de calendriers individualisés, les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié, prévues au neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, soient précisées au niveau de l'entreprise.Le premier alinéa de l'article 3.5 (aménagement du temps de travail - lissage des rémunérations) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail.Le quatrième alinéa de l'article 3.5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail.Le dernier alinéa de l'article 3.5 susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail les absences récupérables soient décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié aurait dû effectuer.NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 13 juin 2001.Arrêté du 26 décembre 2001: lève les réserves apportées par l'arrêté du 13 juin 2001.

Création d'emplois.

Article 4 En vigueur étendu

Considérant que l'objectif de la réduction et de l'aménagement du temps de travail est de favoriser la création d'emplois, les entreprises feront tous leurs efforts pour embaucher des salariés et, en particulier, des salariés de moins de 26 ans.

Temps partiel.

Article 5 En vigueur étendu

Compte tenu de la structure de la profession et de la taille des entreprises, l'accroissement de certains postes de travail peut se faire par l'embauche de salariés à temps partiel.

Ces embauches pourront permettre aux entreprises de faciliter, pour les salariés qui le souhaitent, le passage au temps partiel choisi tel qu'il est défini par le code du travail.

Pour les salariés à temps partiel embauchés avant la signature de cet accord ou sa date d'extension, la réduction du temps de travail leur est applicable, soit par réduction de leur horaire de travail, soit par augmentation de leur rémunération d'un pourcentage équivalent. Ils doivent, par ailleurs, bénéficier d'une priorité d'embauche à temps plein s'ils le désirent.

Formation.

Article 6 En vigueur étendu

Pour permettre la mise en place des équipes nécessaires au fonctionnement de l'entreprise dans le cadre de la réduction du temps de travail, la formation est amenée à jouer un rôle essentiel. Cela est d'autant plus évident dans le cas d'embauche de jeunes qui n'ont, sauf exception, aucune connaissance des spécificités des professions du textile.

La CPNEFP s'attachera à développer les formations spécifiques indispensables et, pour en favoriser l'utilisation, le temps consacré aux formations pourra prévoir, lorsque le salarié demandera à suivre ces formations, l'utilisation d'une partie du temps libéré par la réduction du temps de travail dans le cadre de l'accord interprofessionnel de juillet 1991.

Lorsqu'une formation diplômante est suivie à l'initiative du salarié et n'est pas directement liée à l'exercice de ses fonctions, ce temps de formation est exclu du temps de travail effectif.

Arrêté du 10 mai 2001 art. 1 :le troisième alinéa de l'article 6 (formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 932-2 du code du travail.

Accords d'entreprises antérieurs.

Article 7
En vigueur étendu

Cet accord ne modifie pas les dispositions des accords d'entreprise signés avant sa date de mise en application ou d'extension.

Convention collective.

Article 8
En vigueur étendu

Pour les entreprises ayant réduit le temps de travail à 35 heures par application de cet accord, les dispositions de ses articles 2 et 3 modifient en tant que de besoin, les articles 11, 15, 18, 19 de la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison.

Suivi de l'accord.

Article 9
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux examineront au moins une fois par an les résultats de la mise en application de l'accord, en termes de réduction du temps de travail et d'emploi, suivant les informations qu'ils auront pu recueillir et ceci pendant une période de 2 ans. La commission instituée par l'article 41 de la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison a compétences pour assurer ce suivi.

Le bilan de l'ARTT comportera des données relatives à son incidence sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties signataires souhaitant que les entreprises concernées par l'accord favorisent cette égalité, notamment à l'embauche.

Dépôt.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 1 du 18 septembre 2000 portant création d'un compte épargne-temps

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises peuvent, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, mettre en application les présentes dispositions sur le compte épargne-temps. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises peuvent également mettre en place ce dispositif moyennant une information individuelle des salariés.

Objet

Article 1
En vigueur étendu

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre, à tout salarié qui le souhaite, d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors des congés de longue durée pour convenance personnelle, des congés légaux non rémunérés ou d'un congé dit de fin de carrière.

Salariés bénéficiaires

Article 2
En vigueur étendu

Dans les entreprises ayant décidé d'appliquer les dispositions du présent article, tous les salariés sont susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps (CET) dès lors [*qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et*] (1) qu'ils ont acquis un an d'ancienneté.

L'ouverture d'un compte épargne-temps est un acte volontaire du salarié.

(1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 13 juin 2001.

Alimentation du compte

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Report des congés payés

Les salariés concernés peuvent décider de porter en compte une partie de leur congé principal, dans la limite de 10 jours de congé par an. Les salariés désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique peuvent ajouter la 5e semaine de congés payés dans la limite maximale de 6 ans.

Les autres jours de congés, en particulier les congés pour événements familiaux, ne peuvent pas être versés au CET.

Du fait de son caractère facultatif et individuel, le compte épargne-temps n'est pas nécessairement alimenté tous les ans dans des proportions identiques.

Les congés épargnés par les salariés à temps partiel sont calculés proportionnellement à la durée du travail effectuée au moment de l'affectation au CET.

3.2. Congés d'ancienneté

Les congés conventionnels d'ancienneté peuvent être apportés au compte épargne-temps.

3.3. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires et leurs majorations peuvent être apportées au compte épargne-temps.

Les majorations pour heures supplémentaires, travail du dimanche ou jours fériés, transformées en heures, peuvent être également affectées au compte épargne-temps.

3.4. Conversion d'autres éléments

La conversion de tout autre élément lié à la durée du travail, aux congés ou à la rémunération et compatible avec les dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, est possible.

3.5. Abondement d'ouverture de compte

Pour favoriser l'ouverture d'un compte épargne-temps, il est convenu d'un abondement exceptionnel de :

2 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise supérieure à 3 ans au 1er janvier 2001 ;

4 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise supérieure à 5 ans au 1er janvier 2001 ;

6 jours pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise supérieure à 10 ans au 1er janvier 2001.

Cet abondement est subordonné à une alimentation au moins équivalente de son compte épargne-temps par le salarié.

Arrêté du 13 juin 2001 art. 1 : le premier alinéa de l'article 3.3 (alimentation du compte - heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail. Le deuxième alinéa de l'article 3.3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail qui ne permet l'affectation au compte épargne temps que des seules heures de repos acquises soit au titre de la bonification attribuée pour les quatre premières heures supplémentaires, soit au titre du repos compensateur de remplacement. Arrêté du 26 décembre 2001: lève les réserves apportées par l'arrêté du 13 juin 2001.

Utilisation du CET

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Prise d'un congé de longue durée

Le compte épargne-temps a pour vocation de financer exclusivement la rémunération des congés sans solde, notamment le congé parental, le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique prévus respectivement aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail. Lorsqu'un organisme paritaire n'est pas en mesure de prendre en charge la rémunération d'un CIF demandé par le salarié, le compte épargne-temps peut également financer la rémunération du salarié en formation pendant son autorisation d'absence.

Le salarié a la possibilité de prendre, en accord avec son employeur, un congé d'une durée supérieure aux droits ouverts au titre du compte épargne-temps, la durée excédentaire ne faisant alors l'objet d'aucune rémunération.

La durée minimale du congé est de 1 mois, sauf si un accord d'entreprise prévoit une durée inférieure.

Le bénéficiaire devra faire sa demande 3 mois avant la date de prise de congé. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse.

Autres affectations

Le compte épargne-temps peut faire l'objet d'un déblocage inférieur à 1 mois dans les cas suivants :

mariage du salarié ;

naissance ou adoption d'un enfant ;

campagne électorale lorsque le salarié est candidat ;

acquisition ou agrandissement (sous réserve de l'existence d'un permis de construire) de la résidence principale.

L'employeur veillera à ce que la prise du congé n'entraîne pas une surcharge de travail excessive pour les autres salariés en procédant au remplacement du salarié absent.

Congé de fin de carrière

Le compte épargne-temps peut également servir à prendre une " retraite " par anticipation ou " congé de fin de carrière " ; il est accordé sans autre condition.

Lorsqu'un salarié part à la retraite, il doit prendre un congé soldant son compte épargne-temps avant son départ effectif de l'entreprise.

La rémunération du congé

Article 5 En vigueur étendu

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini à l'article 4.1 sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués à la date habituelle de versement du salaire.

Les sommes versées sont soumises à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement, dans les conditions de droit commun.

Droit à réintégration au terme du congé

Article 6 En vigueur étendu

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

La période d'absence indemnisée dans le cadre du CET au titre des reports de congés est considérée comme temps de présence pour le décompte des congés payés et pour la détermination de l'ancienneté.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Absence d'utilisation (ou renonciation à) des droits à congé

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Renonciation à l'utilisation du CET

Les salariés qui, après une durée minimale de 5 ans, souhaitent renoncer à l'utilisation du CET peuvent soit récupérer les jours épargnés sous forme de rémunération, soit prendre les congés par période de 2 semaines jusqu'à épuisement des droits, à des dates arrêtées en accord avec le chef d'entreprise (1).

Cette renonciation est définitive sauf accord avec le chef d'entreprise, l'abondement prévu à l'article 3.5 ne pouvant être renouvelé.

7.2. Déblocage

Le déblocage est automatique lorsqu'il s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail autre que les dispositions prévues à l'article 4.2.

Le déblocage s'effectue également en application de l'article R. 442-17 du code du travail. La direction de l'entreprise réalise alors la conversion du contenu du compte en indemnités.

En cas de redressement judiciaire ou liquidation judiciaire, l'article 227-1 du code du travail prévoit que les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail, donc couverts par les AGS, la loi du 25 décembre 1975 ayant introduit un plafond ; dans ces conditions et dans la mesure où les salaires de l'encadrement sont généralement supérieurs à ceux prévus par la convention collective, l'employeur s'engage à souscrire une assurance solvabilité afin de garantir le paiement de l'indemnité due aux salariés dont le montant des droits acquis au titre du compte épargne-temps est supérieur à 3 mois.

7.3. Transfert du CET

En cas de mutation au sein d'un même groupe d'entreprises, d'un établissement à un autre, ou dans une filiale du même groupe, le CET suit le titulaire du compte.

7.4. Durée de l'accord

Le présent est accord conclu pour une durée indéterminée, à compter du 18 septembre 2000.

Cet accord pourra être révisé, notamment dans l'hypothèse où la législation sur le compte épargne-temps viendrait à changer, ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Arrêté du 13 juin 2001 art. 1 : le premier alinéa de l'article 7.1 (absence d'utilisation [ou renonciation à] des droits à congé - renonciation à l'utilisation du compte épargne temps) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail.

Bilan

Article 8 En vigueur étendu

Les parties conviennent d'effectuer un bilan du présent accord 2 ans après sa mise en application.

Entrée en application

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à compter du 1er janvier 2001.

Conditions d'application de l'accord

Article 10 En vigueur étendu

Le texte du présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Accord complémentaire du 12 juillet 2001 relatif à l'ARTT et à la création d'un compte épargne-temps

Fédération nationale du négoce du tissu (FENNTISS), 15, rue de la Banque, 75002 Paris.

CFTC CSFV, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;
FNECS CFE-CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires se sont réunies pour définir, à travers un accord de branche, les conditions d'application de certaines dispositions prévues dans l'accord du 18 septembre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et son avenant créant un compte épargne-temps.

Planification de la modulation du temps de travail

Article 1 En vigueur étendu

En complément des dispositions de l'article 3.3 de l'accord du 18 septembre 2000, il est précisé que :

1.1. Travail temporaire

Le travail temporaire pourra être utilisé par les entreprises pour faire face aux surcroît d'activité de courte durée et/ou au remplacement de salariés malades.

1.2. Chômage partiel

L'entreprise pourra avoir recours au chômage partiel en cas de baisse importante d'activité risquant de mettre en cause son équilibre économique.

1.3. Repos compensateurs en cas de durée incomplète du travail

Le droit à repos compensateur des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de la période de modulation et des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation sera pris en compte dans le calcul des rémunérations dues au salarié à la fin de son contrat ou de la période de modulation. Cette prise en compte est effectuée dans le cadre des modalités prévues à l'article 3.5 de l'accord du 18 septembre 2000.

Réduction du délai de prévenance

Article 2 En vigueur étendu

En complément des dispositions de l'article 3.4 de l'accord du 18 septembre 2000, il est précisé que :

2.1. Justification

Le délai de prévenance de 7 jours ouvrés prévu au 1er alinéa pourra être réduit en cas de surcroît de travail ou de modification du plan de travail liés au décalage d'une opération par suite, par exemple, d'un retard de fabrication ou d'une modification en avance ou en retard imposée par la clientèle - marchés d'Etat, incidents de chantier, modification de la logistique du client - nécessitant un aménagement des horaires de travail planifiés.

2.2. Contreparties

La réduction du délai de prévenance ouvrira droit pour les salariés concernés à l'attribution d'une journée de repos. Cette journée, qui ne sera pas prise en compte dans le temps de travail effectif, sera rémunérée.

Aménagement du temps de travail des cadres

Article 3 En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions prévues à l'article 3.6 de l'accord du 18 septembre 2000, il est précisé que :

3.1. Catégories de cadres

Les cadres de direction générale qui, conformément à la loi, sont exclus de l'ARTT sont les directeurs généraux, les présidents-directeurs généraux salariés, les gérants minoritaires de SARL et, de façon plus générale, les cadres qui, rattachés directement au chef d'entreprise, disposent d'une large autonomie d'action et de responsabilité.

Les cadres d'exécution qui, n'étant pas soumis à un forfait horaire mais à un forfait en jours, sont bénéficiaires de la réduction du temps de travail prévue par l'article 3.6 de l'accord sont ceux dont la nature de leurs fonctions nécessite une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail. Ces cadres ne disposent pas de l'autonomie et de la responsabilité qui est le propre des cadres de direction générale. Il est rappelé qu'exclusivement les cadres peuvent être soumis au forfait jours.

Les cadres qui sont attachés au fonctionnement d'un service sont, conformément à l'article 18 de la convention collective, soumis à l'horaire général de leur service y compris le décompte et la rémunération des heures supplémentaires éventuelles.

3.2. Décompte des journées

Les cadres définis à l'article 3.1, deuxième alinéa, ont un temps de travail réparti sur 214 jours de travail effectif dans l'année. Le nombre annuel de jours de travail effectif, calculé, selon le calendrier, après déduction des 2 jours de repos hebdomadaires, des congés payés légaux et des jours fériés, doit être ramené à 214 par attribution de jours de réduction du temps de travail dits jours RTT.

Ces jours RTT seront fixés au début de chaque année soit pour l'ensemble des cadres, soit par catégorie d'activité, soit individuellement suivant l'organisation et les exigences de l'activité de chaque entreprise.

Les jours RTT sont calculés en jours de travail effectif en fonction du calendrier :

- 4 jours seront choisis par le salarié. Les jours choisis par le salarié pourront, dans la mesure où cela est compatible avec son activité et avec l'accord de l'employeur, être pris par demi-journées ;
- ces jours pourront, à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, être groupés ;
- les autres jours nécessaires pour parvenir au seuil de 214 seront choisis par l'employeur ;
- les dates des jours ainsi définis pourront être modifiées, en cours d'année, à la demande de l'une des parties, avec l'accord de l'autre partie et avec un délai de prévenance de 21 jours calendaires.

3.3. Contrôle du forfait et organisation du travail

Les jours travaillés et les jours chômés seront précisés sur le rapport d'activité remis hebdomadairement ou mensuellement, selon les cas, par le cadre d'exécution à son supérieur hiérarchique, cadre de direction générale ou chef d'entreprise.

Les cadres bénéficiant du forfait en jours sont, par définition, ceux qui doivent bénéficier d'une grande latitude dans l'organisation de leur travail, soit en raison des déplacements qu'ils ont à effectuer, soit en raison de fonctions qui les amènent à être fréquemment hors de l'entreprise. De ce fait, il est difficile de préciser, à l'avance, l'amplitude de leurs journées d'activité qui doivent, en principe, comporter 8 à 10 heures de travail effectif par journée, les temps de déplacements en voiture étant compris dans cette fourchette. En cas de déplacements par des moyens de transport collectifs, train ou avion, en particulier de nuit, les temps de transport ne peuvent être intégrés à l'amplitude des journées définie ci-dessus mais être compensés sur la journée suivante ou sur la moyenne des jours suivants.

3.4. Repos quotidien et hebdomadaire

L'organisation du travail d'un cadre bénéficiant du forfait en jours peut le conduire à effectuer un temps de voyage le dimanche ou la nuit. Ce dépassement de temps donnera lieu à une compensation sur un ou d'autres jours de travail. Une telle disposition ne peut être mise en oeuvre que par un accord entre le cadre et son supérieur hiérarchique ou le chef d'entreprise.

En cas de déplacements de longue durée ou sur de longues distances comprenant des jours de repos hebdomadaires et afin de permettre au cadre de réduire la durée de son absence de son foyer, celui-ci pourra, s'il le souhaite, utiliser tout ou partie de son temps de repos hebdomadaire à des contacts commerciaux ou à des voyages et déplacements professionnels. Ces décisions, prises par le cadre avec l'accord de l'employeur, ouvriront droit à des compensations de temps, sans majoration, sur des jours suivants.

Compte épargne-temps

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Alimentation par la conversion de certains éléments

Les salariés pourront convertir en temps et apporter au compte épargne-temps, sous les conditions précisées, les éléments ci-après :

- les heures de repos acquises en compensation de la bonification attribuée pour les 4 premières heures supplémentaires ou correspondant au repos compensateur attribué en remplacement des heures supplémentaires complémentaires et des majorations qui s'y rapportent ;
- le report d'une partie des congés payés annuels, dans la limite légale de 10 jours par an ;
- la conversion de tout ou partie de primes conventionnelles, d'indemnités attribuées à l'occasion de salons, par exemple, en jours de congé supplémentaires ;
- les journées de réduction de temps de travail laissées au choix des cadres par l'article 3.3 du présent accord ;
- la conversion de la moitié de l'augmentation individuelle de salaire prévue par un accord de salaires.

4.2. Modalité de conversion en temps des éléments chiffrés en espèces

Pour le calcul de ces conversions, les indemnités et primes diverses énumérées ci-dessus devront être transformées en temps sur la base de 7/151 du salaire mensuel de base de l'intéressé comme équivalent d'une journée. Il sera possible d'apporter aussi des demi-journées correspondant à l'équivalent de 3,5/151 du salaire mensuel de base de l'intéressé.

Portée de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord s'appliquera intégralement en complément des dispositions de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et de son avenant n° 1 créant un compte épargne-temps signés le 18 septembre 2000.

Suivi de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le suivi de cet accord sera assuré au même moment et dans les mêmes conditions que celles prévues par l'accord ARTT du 18 septembre 2000 et son avenant n° 1.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant du 19 mai 2003 relatif à la mise à jour de la convention

FENNTISS.

CFTC-CSFV ;
Fédération des services CFDT ;
FNECS-CFE / CGC.

En vigueur étendu

(Voir la convention)

Avenant n° 4 du 17 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

FENNTISS.

CFTC-CSFV ;
Fédération des services CFDT ;
FNECS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent l'article II.2 " Alternance " de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 18 octobre 1995 étendu et remplacent les articles 38, 39 et 40 de la convention collective n° 3047 du 15 décembre 1993 modifiée par l'avenant du 19 mai 2003 étendu concernant la branche professionnelle du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison.

Le présent avenant a pour objet de transposer dans la branche professionnelle du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004.

Les signataires du présent accord décident qu'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

(voir les articles remplacés)

Entrée en vigueur de l'avenant.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 novembre 2004.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison 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, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 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 nationale " Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros) " n 3047.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant n° 5 du 4 avril 2006 relatif à la formation professionnelle

Fédération nationale du tissu (FENNTISS).

Fédération des services CFDT ;
CFTC-CSFV ;
FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties se sont réunies pour procéder, par un accord de branche, à la mise à jour des articles de la convention collective relatifs à la formation professionnelle issus de l'accord de branche étendu sur la formation professionnelle du 18 octobre 1995 et de ses avenants. Cette rédaction a pour but d'intégrer les récentes dispositions législatives sur ce sujet ainsi que l'accord national interprofessionnel sur les seniors. Cette mise à jour a nécessité la renumérotation de certains articles, l'ajout de certains articles et l'ajout de certaines dispositions dans des articles existants ainsi qu'il résulte du texte d'accord ci-après.

En vigueur étendu

1. Modifications apportées à la convention collective sur la formation professionnelle tout au long de la vie

(voir la convention)

2. Portée de l'accord

Le présent accord s'appliquera intégralement en remplacement ou en complément des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle signé le 18 octobre 1995 et de ses avenants tels qu'ils ont été intégrés dans la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison (n° 3047).

3. Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 4 avril 2006.

Accord du 22 novembre 2006 relatif aux articles 39.1.4 et 39.2.3 de la convention (forfaits horaires)

FENNTISS.

CFTC-CSFV ;
Fédération des services CFDT ;
SNECS CFE-CGC.

Modification des articles 39.1.4 et 39.2.3.

Article 1 En vigueur étendu

Les articles 39.1.4 et 39.2.3 de la convention collective du commerce du gros des tissus, tapis et linge de maison relatifs aux forfaits horaires de prise en charge des actions comprises dans le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation sont modifiés selon la nouvelle rédaction énoncée ci-après :

(voir ces articles)

Date d'application.

Article 2 En vigueur étendu

Les présentes dispositions prennent effet dès la demande d'extension de l'avenant.

Durée - Notification - Publicité - Extension.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 novembre 2006.

Accord du 15 janvier 2009 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 les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications visent 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 10 juillet 2009, art. 1er)

FENNTISS.

CFSV CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Après avoir examiné le rapport présenté par la fédération nationale du tissu sur l'égalité salariale hommes-femmes (salaires moyens hommes-femmes par coefficients), les parties signataires arrêtent les principes suivants.

Dans le prolongement de :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

les signataires affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés et des représentants du personnel.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif à court et moyen terme.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur l'observatoire des métiers du CCE interentreprises et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Article 1

En vigueur étendu

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes ;
- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les signataires rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, 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 (2).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6323-2 du code du travail, aux termes desquelles le congé de soutien familial est également pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

Article 3 En vigueur étendu

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière. C'est pourquoi, s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes. Les entreprises feront en sorte que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature. Elles mettront en oeuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les entreprises veilleront aussi à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés. Elles veilleront enfin à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à la représentation la plus équilibrée possible des hommes et des femmes à ces postes.

Article 4 En vigueur étendu

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle. Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou, en son absence, les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en termes de contraintes physiques.

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires adhèrent aux stipulations figurant dans l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les branches et les entreprises doivent faire de la réduction des écarts constatés en termes de rémunération une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Article 6 En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Au-delà des salariés de la profession en fonction, les signataires estiment primordial de donner aux jeunes, et particulièrement aux jeunes femmes, une image du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison susceptible de les séduire en modifiant les représentations stéréotypées des métiers du textile, dans l'objectif de mixité des emplois et des compétences : FENNTISS, d'une part, les organisations syndicales, d'autre part, s'engagent à tenir compte de cet élément dans les actions qu'elles mènent respectivement ou conjointement au sein d'INTERGROS.

Dans le même esprit, les parties signataires encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers des tissus en faveur des salariés, et plus généralement en faveur des jeunes.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche. L'observatoire du commerce

interentreprises remettra, au plus tard au 31 décembre 2009, un rapport sur la situation comparée des emplois hommes-femmes dans le commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison (bilan et diagnostic). Ce rapport s'inspirera des indicateurs retenus dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux disposeront ainsi d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle hommes-femmes dans notre branche.

Au vu du rapport annuel de branche, les partenaires sociaux constatent que si les femmes représentent 47 % des salariés de la branche, elles ne représentent qu'environ 38 % des cadres.

Les partenaires sociaux souhaitent donc faire de la promotion des femmes à des postes cadres, et notamment aux postes de direction, un axe de progrès prioritaire.

Pour cela, des questions seront introduites dans le rapport sur la situation comparée des emplois hommes-femmes dans le commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison de branche prévu au présent accord afin de savoir quels sont les postes cadres sur lesquelles les femmes sont minoritaires et, le cas échéant, préconiser les correctifs adéquats.

En revanche, les partenaires sociaux relèvent que le taux d'accès à la formation est sensiblement le même chez les hommes que chez les femmes.

Les partenaires sociaux s'aperçoivent également au vu du rapport de branche que les femmes ne constituent que 45 % des salariés âgés de plus de 55 ans.

Considérant que l'ancienneté est un facteur d'évolution et de progression salariale, il sera examiné, dans le cadre du rapport remis par l'OCI, l'ancienneté comparée des hommes et des femmes à leurs postes.

Si des différences notables sont constatées, une réflexion sera engagée pour préconiser les solutions adéquates.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces deux points leurs axes de progrès pour les années à venir et réaliseront un suivi spécifique dans le cadre du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes réalisé par l'OCI et dans le cadre du rapport de branche.

Ces axes de progrès pourront éventuellement être complétés à la lecture de ce rapport.

A cet effet, il est constitué une commission de suivi qui se tiendra dans le cadre de la CPNEFP. Elle se réunira autant que de besoin pour examiner, en lien avec l'observatoire des métiers du commerce interentreprises (OCI), l'application des principes du présent accord et suivre l'évolution des axes de progrès identifiés.

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé et soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Accord du 20 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors

FENNTISS.

CFSV CFTC ;

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Vu la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009,

les négociations triennales de branche sur l'emploi des salariés âgés (art.L. 2241-4 du code du travail) devront désormais aussi porter sur l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

A partir du 1er janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés devront verser à la CNAV une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) relatifs à l'emploi des salariés âgés. Conclues pour 3 ans au maximum, l'accord ou le plan d'action devront prévoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- des mesures portant sur au moins 3 domaines d'action, choisis parmi une liste fixée par décret et des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de ces actions.

La loi prévoit que seront dispensées de la pénalité les entreprises de moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu sur l'emploi des salariés âgés, respectant les 3 conditions précitées et ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. Cet accord s'applique aux entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés.

L'accord de branche a pour vocation de définir les objectifs pour la branche tout en parvenant à définir des actions suffisamment adaptées pour engager les entreprises qui la composent à atteindre cet objectif.

En vigueur étendu

1. Objectif chiffré de recrutement

Les partenaires sociaux conviennent que 3 % des recrutements opérés dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés de la branche d'ici à fin 2012 concerneront des salariés âgés de 50 ans et plus.

Un indicateur sera mis en ce sens dans le rapport annuel de branche.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rendre prioritaires les 4 thèmes suivants :

2. Mesures sur 4 domaines d'action

Recrutement des salariés âgés

Disposition favorable : valorisation des seniors dans le processus de recrutement.

Une campagne de sensibilisation sera menée en direction des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement :

- sur l'intérêt de diversifier les emplois en ayant recours aux personnes de plus de 50 ans et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors ;
- sur l'activité des seniors.

Objectif chiffré :

Une plaquette de communication sur les aides à l'embauche des seniors sera réalisée et diffusée auprès des entreprises et aux centres régionaux de Pôle emploi.

La pyramide des âges du recrutement figurera dans le cadre du rapport de branche.

Indicateurs de suivi :

- nombre d'exemplaires de plaquettes diffusés auprès des entreprises ;
- nombre d'exemplaires diffusés aux entreprises de la pyramide des âges du recrutement dans le rapport de branche ;
- nombre de salariés de 50 ans et plus recrutés dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Disposition favorable : information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

Informez les entreprises et les salariés des dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote).

Objectif chiffré :

Une plaquette d'information sur ces dispositions sera réalisée et diffusée par la branche

Indicateur de suivi :

Nombre de plaquettes diffusées aux entreprises et salariés de la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Disposition favorable 1 : information sur les dispositifs de tutorat.

Une plaquette d'information sera réalisée sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Objectif chiffré :

Une réalisation de cette plaquette.

Indicateur de suivi :

- nombre de plaquettes diffusées aux entreprises ;
- nombre de tuteurs effectivement formés à l'aide de cet outil et suivi annuel.

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : octroi de missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement à destination des seniors.

Des missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement des salariés nouvellement recrutés doivent être confiées en priorité à des salariés âgés de 45 ans ou plus.

La fonction tutorale notamment doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise.

Pour être menée de façon efficace, la fonction tutorale doit répondre aux principes suivants :

- la fonction tutorale est basée sur le volontariat du salarié ;
- chaque tuteur a en charge au maximum 2 stagiaires simultanément ;
- le tuteur doit bénéficier de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accomplissement de sa fonction ;
- le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

Objectif chiffré :

1 tuteur par entreprise de 50 à moins de 300 salariés.

Indicateur de suivi :

Nombre de tuteurs dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Disposition favorable 1 : accès prioritaire des seniors au DIF.

Le salarié senior, dès l'âge de 45 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à sa demande au droit individuel à la formation.

Objectif chiffré :

100 % des salariés de plus de 45 ans de la branche qui le demandent doivent pouvoir bénéficier de leur DIF.

Indicateur de suivi :

Part des salariés de plus de 45 ans ayant eu accès au DIF dans la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : accès à la formation des seniors

Les salariés de 45 ans et plus accéderont aux formations en bureautique/informatique et langues vivantes du plan de formation dans les mêmes proportions que l'ensemble des salariés.

Objectif chiffré :

Un même taux d'accès aux formations en bureautique/informatique et langues vivantes dans le cadre du plan de formation pour les salariés de 45 ans et pour l'ensemble des salariés.

Indicateur de suivi :

Taux de départ en formation de l'ensemble des salariés de la branche et taux de départ en formation des salariés de 45 ans et plus de la branche, sur les formations en bureautique/informatique et langues vivantes.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

3. Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe 2 « Mesures sur 3 domaines d'action » permettant de suivre les indicateurs retenus et l'évolution de leurs résultats chiffrés des dispositions favorables retenues dans l'accord de branche feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche.

4. Durée de l'accord

Le présent accord, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2010, est conclu pour une durée de 1 an, dans l'attente de données chiffrées précises sur l'emploi des seniors au niveau de la branche.

Une enquête sera effectuée début 2010 afin d'obtenir ces données. Une nouvelle négociation sera engagée une fois ces données connues, dans le mois suivant la connaissance de ces informations.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Au même moment que le dépôt, une demande d'avis sera adressée auprès du ministre chargé de l'emploi.

Avenant n° 6 du 12 janvier 2010 portant actualisation de la convention

FENNTISS.

CSFV CFTC ;

CGT-FO ;

FS CFDT.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Les parties sont réunies pour procéder, par un accord de branche, à la rectification des références des professions concernées selon la nouvelle classification NAF et à la rectification des références et de certains textes en fonction du nouveau code du travail.

Il sera également procédé à l'intégration des réserves et remarques émises par le ministère du travail lors de l'extension de nos précédents accords de branche.

[En vigueur non étendu](#)

1. Modifications dans « I. - Objet et durée »

Article 1er, modifier le 1er alinéa pour intégrer les nouvelles codifications et définitions d'activités :

« 46.41. Commerce de gros de textiles :

46.41.12. Commerce de gros de tissus pour l'habillement.

46.41.13. Commerce de gros de linge de maison, rideaux et d'autres articles ménagers textiles :

- vente en gros de tissus d'ameublement, rideaux, voilages ;

- vente en gros de linge de lit, de table, de toilette ou de cuisine.

46.47.13. Commerce de gros de tapis :

- vente en gros de tapis et carpettes.

46.73.18. Commerce de gros de revêtements de sols :

- vente en gros de moquettes. »

Alinéa 3, remplacer : « L. 751 du livre VII, titre V » par : « L. 7311-3, livre III, titre Ier ».

Article 2, alinéa 1, remplacer : « R. 135-1 » par : « R. 2262 » et ajouter : « Le texte de la convention collective doit, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du code du travail, être mis sur intranet dans les entreprises dotées de ce système. »

Alinéa 2, remplacer : « L. 135-7 et L. 132-8 » par : « L. 2262-6 » et ajouter : « La même communication doit obligatoirement être faite lorsque l'employeur démissionne de l'organisation signataire des accords de branche selon l'article L. 2262-7 du code du travail. »

Article 3, alinéa 2, remplacer : « L. 132-8 » par : « L. 2261-10 à L. 2261-13 ».

2. Modifications dans « II. - Représentation du personnel »

Article 4, alinéa 1, remplacer : « L. 412-1 à L. 412-21 » par : « L. 2141 à L. 2143 ».

Article 6, alinéa 2, remplacer : « L. 424-2 » par : « L. 2315-6 et L. 2315-7 ».

3. Modifications dans « IV. - Embauche et contrat de travail »

Article 11, ajouter en 2e alinéa : « Le contrat de travail à durée déterminée doit, en outre, indiquer obligatoirement la définition de son motif et son terme, sauf exceptions prévues à l'article L. 1242-7 du code du travail. »

Article 12, alinéa 1, remplacer : « 1 mois » par : « 2 mois », remplacer : « 2 mois » par : « 3 mois » et remplacer : « 3 mois » par : « 4 mois ».

Ajouter un 2e alinéa : « Pour les contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée proportionnellement à la durée du contrat par l'article L. 1242-10 du code du travail. »

4. Modifications dans « V. - Salaire »

Article 13, remplacer : « R. 143-2 » par : « R. 3243-1 à R. 3243-5 ».

Article 15, alinéa 2, remplacer : « L. 140-2 » par : « L. 3221 ».

5. Modifications dans « VI. - Durée du travail »

Article 18, alinéa 4, enlever la phrase : « L'autorisation de l'inspecteur du travail ayant été supprimée par la loi du 20 août 2008. »

Alinéa 8, remplacer : « L. 212-5 » par : « L. 3121-24 et L. 3121-25 » et supprimer la phrase : « Elles donnent droit par ailleurs à un repos compensateur obligatoire ... », le repos compensateur obligatoire ayant été supprimé par la loi du 20 août 2008.

6. Modifications dans « Congés payés »

Article 21, remplacer : « L. 223-8 » par : « L. 3141-17 à L. 3141-20 ».

7. Modifications dans « VIII. - Rupture du contrat de travail »

Article 25, remplacer la formulation : « de la situation de famille » par : « des caractéristiques sociales rendant la réinsertion du salarié particulièrement difficile ».

Article 26, remplacer le 1er alinéa par : « Tout salarié licencié pour motif économique aura, sur sa demande, présentée dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, une priorité de réembauchage pour un emploi de même nature, pendant une durée de 1 an. »

Article 29, alinéa 1, remplacer : « L. 122-3-4 » par : « L. 1243-8 et L. 122-1-1 (3e alinéa) » et : « L. 122-2 » par : « L. 1242-2 et L. 1242-3 ».

8. Modifications dans « IX. - Retraite »

Article 30, alinéa 1, remplacer : « l'âge de 60 ans » par : « celui fixé par l'article L. 351-8 (1°) du code de la sécurité sociale ».

9. Modifications dans « X. - Suspension du contrat de travail »

Article 33, alinéa 4, supprimer l'alinéa les indemnités prévues par la loi étant inférieures à celles de la convention collective.

10. Modifications dans « XI. - Maternité »

Article 35-II, ajouter un 5e alinéa comme suit : « En cas d'impossibilité de l'employeur de proposer à la salariée enceinte un emploi adapté à son état pathologique, le contrat de travail est suspendu conformément aux dispositions de l'article L. 1225-14 du code du travail. »

Article 35-III, remplacer : « L. 122-25-2 » par : « L. 1225-4 ».

Article 35-IV, alinéa 1, remplacer : « L. 122-26 » par : « L. 1225-17 ».

Remplacer : « L. 122-26 et suivants » par : « L. 1225-18 à L. 1225-24 ».

Article 35-VI, remplacer : « L. 122-28 à L. 122-28-7 » par : « L. 1225-47 à L. 1225-60 ».

Article 35-VII, remplacer : « l'article L. 122-32 » par : « L. 1225-34 » et remplacer : « quitter le travail » par : « rompre leur contrat de travail ».

11. Modifications dans « XII. - Formation professionnelle »

Article 38.1, alinéa 3, remplacer la phrase : « de la dotation mutualisée ... » par : « de la partie mutualisée des fonds d'assurance formation ».

Article 38.2, alinéa 2, supprimer : « comme périmé depuis janvier 2005 cet alinéa pour 0,40 % ».

Alinéa 3, supprimer : « à compter du 1er janvier 2005 » et remplacer par : « de la masse salariale ».

Article 38.3, alinéa 1, remplacer la fin de la phrase « qui est la suivante » par la formulation de l'alinéa 2 versée à la section « professionnalisation » de l'OPCA Intergros, etc.

Alinéa 2, introduire cette ligne : « avec 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute pour les entreprises de 10 à 20 salariés ».

Alinéa 3, ancien alinéa 2, remplacer la fin de phrase après : « masse salariale annuelle brute » par : « pour les entreprises de plus de 20 salariés ».

Article 38.4, ajouter : « Contribution des entreprises de plus de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue.

Les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord versent à l'OPCA Intergros avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due une contribution de 0,90 % de leur masse salariale annuelle brute sous déduction des sommes réservées à des formations spécifiques financées par l'entreprise. »

Article 39.2.1, 5e tiret, remplacer : « L. 323-3 » par : « L. 5212-13 du code du travail ».

Article 40.1, réécrire l'alinéa 1 qui n'avait pas été étendu dans la formulation suivante : « Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant au moins 1 an d'ancienneté (art.D. 6323-1 du code du travail), acquiert à cette date un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures (soit 3 jours pour les salariés au forfait jours) conformément à l'article L. 6323 du code du travail. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et ne pourra être inférieure à 10 heures. »

Alinéa 2 non étendu à supprimer puisque périmé.

Article 40.3, alinéa 2 non étendu, compléter : « ... le salarié pourra soit recourir à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45, soit exercer un recours devant la commission de la formation créée par le comité d'entreprise si elle existe. »

12. Modifications dans « XIII. - Dispositions diverses »

Article 44, alinéa 1, remplacer : « L. 122-36 » par : « L. 1321-4 ».

Article 48, alinéa 2, remplacer : « R. 132-1 et L. 132-10 » par : « D. 2231-7 et D. 2231-8 ».

Article 49, alinéa 1, remplacer : « L. 132-9 » par : « L. 2261-3 » et remplacer : « L. 132-10 » par : « L. 2231-5 et L. 2231-6 ».

Alinéa 2, ajouter : « Les décisions paritaires inscrites dans la convention seront valables en l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention selon l'article L. 2232-7 du code du travail. »

Article 50, remplacer : « L. 133-8 et L. 133-10 » par : « L. 2261-22 et L. 2261-24 ».

Portée de l'accord

En vigueur non étendu

Le présent accord s'appliquera intégralement en remplacement ou en complément des dispositions des accords et avenants tels qu'ils ont été intégrés dans la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison n° 3047.

Nul accord, de quelque niveau que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie au présent avenant, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Dépôt

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi que de la demande d'extension prévue à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Avenant du 12 janvier 2010 à l'accord du 15 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle

FENNTISS.

CFSV CFTC.

FS CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 6 « Sensibilisation, communication et orientation professionnelle » de l'accord du 15 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est complété comme suit :

« Au vu du rapport annuel de branche, les partenaires sociaux constatent que si les femmes représentent 47 % des salariés de la branche, elles ne représentent

qu'environ 38 % des cadres.

Les partenaires sociaux souhaitent donc faire de la promotion des femmes à des postes cadres, et notamment aux postes de direction, un axe de progrès prioritaire. Pour cela, des questions seront introduites dans le rapport sur la situation comparée des emplois hommes-femmes dans le commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison de branche prévu au présent accord afin de savoir quels sont les postes cadres sur lesquelles les femmes sont minoritaires et, le cas échéant, préconiser les correctifs adéquats.

En revanche, les partenaires sociaux relèvent que le taux d'accès à la formation est sensiblement le même chez les hommes que chez les femmes.

Les partenaires sociaux s'aperçoivent également au vu du rapport de branche que les femmes ne constituent que 45 % des salariés âgés de plus de 55 ans.

Considérant que l'ancienneté est un facteur d'évolution et de progression salariale, il sera examiné, dans le cadre du rapport remis par l'OCI, l'ancienneté comparée des hommes et des femmes à leurs postes.

Si des différences notables sont constatées, une réflexion sera engagée pour préconiser les solutions adéquates.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces deux points leurs axes de progrès pour les années à venir et réaliseront un suivi spécifique dans le cadre du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes réalisé par l'OCI et dans le cadre du rapport de branche.

Ces axes de progrès pourront éventuellement être complétés à la lecture de ce rapport.

A cet effet, il est constitué une commission de suivi qui se tiendra dans le cadre de la CPNEFP. Elle se réunira autant que de besoin pour examiner, en lien avec l'observatoire des métiers du commerce interentreprises (OCI), l'application des principes du présent accord et suivre l'évolution des axes de progrès identifiés. »

Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé et soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Accord du 5 avril 2012 relatif au régime de prévoyance

La FENNTISS,

La CGT-FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de tissus, de tapis et de linge de maison.

Il a pour objet de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés non cadres tels que définis à l'article 2.

Article 2 En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à titre obligatoire, l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, sans condition d'ancienneté.

Pour mémoire, il est rappelé que les salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 doivent bénéficier d'un régime de prévoyance en application de l'article 7 de ce même texte ; ils ne sont donc pas visés par le présent accord.

Clauses communes à l'ensemble des garanties

Article 3.1 En vigueur étendu

Les salariés sont couverts dès la date d'effet de l'adhésion de leur employeur auprès de l'organisme assureur, s'ils sont présents à l'effectif à cette date, ou à la date ultérieure de leur embauche.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées par l'employeur, les garanties sont suspendues, sauf si l'absence de rémunération résulte d'un arrêt de travail donnant lieu à indemnisation par la sécurité sociale.

Les garanties cessent à la date :

- de sortie de la catégorie de personnel bénéficiaire ;
- de cessation du contrat de travail ou d'expiration de la période de portabilité ;
- de résiliation l'adhésion de l'employeur (non-renouvellement de la désignation, dénonciation du présent accord, sortie du champ d'application de l'accord).

Toutefois, les salariés qui sont en arrêt de travail pour maladie ou accident à la date de cessation de leur contrat de travail (ou anciens salariés à la date d'expiration de la période de portabilité), ouvrant droit à prestations complémentaires de la garantie incapacité temporaire de travail-invalidité, bénéficient du maintien des garanties décès pendant ladite période d'incapacité temporaire ou d'invalidité.

Article 3.2
En vigueur étendu

Lors de la cessation du contrat de travail, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de leurs droits au dispositif de portabilité.

En application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et des avenants subséquents, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice de l'ensemble des garanties du régime.

La durée du maintien des garanties est égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois (le contrat doit avoir une durée minimale de 30 jours). La suspension des allocations chômage, quelle qu'en soit la cause, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

L'ancien salarié dispose d'une faculté de renonciation, définitive et portant obligatoirement sur l'ensemble des garanties de prévoyance complémentaire dont il bénéficiait, qui doit être notifiée par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié doit également informer son ancien employeur de tout événement mettant fin de façon anticipée à la période de portabilité, à savoir la reprise d'une activité professionnelle, la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, la prise de sa retraite.

Le financement du dispositif de portabilité est assuré par la mutualisation des cotisations des actifs.

En cas de modifications apportées au régime de prévoyance pendant la période de portabilité, celles-ci sont applicables aux assurés bénéficiaires du dispositif dans les mêmes conditions qu'aux actifs.

Article 3.3
En vigueur étendu

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations assises sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (primes, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ ou ultérieurement).

Cette assiette est limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, réparti selon les tranches :

- tranche A (TA) : plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : tranche comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Article 3.4
En vigueur étendu

La base de calcul des prestations est égale au salaire brut, dans la limite du plafond de la tranche B, ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail donnant lieu à prestations (le cas échéant, reconstitué en cas d'ancienneté inférieure à 12 mois ou d'arrêt de travail survenu pendant cette période).

Lorsque les salaires pris en compte remontent à plus de 12 mois, ils sont revalorisés selon le même indice que les prestations.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, la période de référence est constituée des 12 mois précédant le mois de la cessation du contrat de travail.

Article 3.5
En vigueur étendu

Les prestations peuvent être revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation des organismes assureurs désignés.

Article 3.6
En vigueur étendu

Dans le cadre du présent régime, il faut entendre par :

- le conjoint : l'époux(se) de l'assuré, non séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif ;
 - le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité (art. 515-1 à 515-7 du code civil) ;
 - le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union ;
 - les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ;
 - jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à leur 26e anniversaire et 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, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrit auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.
- Sont également considérés comme à charge de l'assuré :

- les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer de l'assuré jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondent aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 3.7
En vigueur étendu

Sont exclus de la garantie incapacité temporaire de travail-invalidité les faits intentionnellement et volontairement provoqués par l'assuré.
Sont exclus de l'ensemble des garanties décès (capital décès et rente éducation) les sinistres résultant :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- d'un accident de navigation aérienne : le décès consécutif à un accident de navigation aérienne n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmé, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine et l'intensité.

Garantie capital décès

Article 4.1
En vigueur étendu

En cas de décès de l'assuré, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé, en pourcentage de la base de calcul des prestations, à :

- célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge : 60 % ;
- marié, pacsé, en concubinage, sans enfant à charge : 100 % ;
- quelle que soit la situation de famille, avec un ou plusieurs enfants à charge : 100 %.

Le capital est versé, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint de l'assuré, non séparé de corps par jugement définitif, ou à la personne liée à l'assuré par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants à charge de l'assuré, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents de l'assuré par parts égales entre eux et en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré, à proportion de leur part héréditaire.

Article 4.2
En vigueur étendu

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, l'assuré peut demander à percevoir lui-même et par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes. Le versement anticipé met fin à la garantie capital décès, aucune somme n'étant due en cas de décès.

La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) est caractérisée par l'incapacité définitive d'exercer une activité professionnelle quelconque procurant gain, avec l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, sous les conditions cumulatives suivantes : être reconnu par la sécurité sociale en invalidité 3e catégorie ou atteint d'une infirmité permanente professionnelle au taux de 100 %, et bénéficier de la majoration pour assistance d'une tierce personne de cet organisme.

Article 5
En vigueur étendu

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, du conjoint ou partenaire de Pacs ou concubin, ainsi que d'un enfant à charge. Son montant est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 5 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient au principe d'égalité.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Article 6
En vigueur étendu

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (définition à l'art. 4.2) de l'assuré, il est versé une rente éducation au bénéfice de chaque enfant à charge.

Le montant de la rente annuelle, en pourcentage de la base de calcul des prestations, est fixé à :

- enfant à charge jusqu'au 12e anniversaire : 6 % ;
 - enfant à charge du 12e au 18e anniversaire : 8 % ;
 - enfant à charge du 18e au 26e anniversaire : 12 %.
- La rente est viagère pour les enfants handicapés à charge.

Garantie incapacité temporaire de travail-invalidité

Article 7.1

En vigueur étendu

La garantie vise à compléter l'indemnisation de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, accident du travail ou maladie professionnelle, dans les conditions fixées aux deux articles suivants.

Les prestations sont versées sous réserve d'un éventuel contrôle médical de l'état de santé de l'assuré, à l'initiative de l'organisme assureur, lors de la demande de prestations ou ultérieurement pendant le service des prestations.

Les prestations cessent à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- cessation du versement des prestations de la sécurité sociale ;
- conditions requises pour le versement des prestations complémentaires cessant d'être remplies ;
- prise d'effet de la pension de retraite de la sécurité sociale (sauf cumul emploi-retraite).

Lorsque la sécurité sociale suspend ou supprime ses prestations, le régime de prévoyance applique la même décision au versement complémentaire ; lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, le régime de prévoyance ne compense pas cette diminution.

Les prestations versées par l'organisme assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre à l'assuré de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Lorsque l'assuré relève du dispositif de portabilité exposé à l'article 3.3, cette règle de cumul est appliquée aux indemnités journalières complémentaires par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Article 7.2

En vigueur étendu

En cas d'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

- à l'expiration de la période de maintien de salaire par l'employeur (maintien de salaire défini à l'article 33 de la convention collective), pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (1) ;

- à l'expiration d'une franchise de 30 jours continus d'arrêt de travail pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.

Pour les assurés bénéficiant du dispositif de portabilité (art. 3.3), la franchise est déterminée en retenant la période de maintien de salaire selon l'ancienneté acquise à la date de cessation du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé à 60 % du 365e de la base de calcul des prestations, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

(1) Le premier tiret du premier alinéa de l'article 7.2 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Article 7.3

En vigueur étendu

Il est versé, trimestriellement à terme échu, une pension complémentaire d'invalidité aux assurés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %.

Le montant de la pension annuelle est fixé à 60 % de la base de calcul des prestations, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

Article 8

En vigueur étendu

(En pourcentage.)

	Cotisation totale TA/TB	Part salariale TA/TB	Part employeur TA/TB
Capital décès	0,17	0,08	0,09
Frais d'obsèques	0,04	0,03	0,01
Rente éducation	0,14	0,08	0,06
Incapacité temporaire de travail	0,13	0,13	-
Invalidité	0,12	-	0,12
Reprise des en-cours	0,04	0,02	0,02

Total	0,64	0,34	0,30
-------	------	------	------

La fraction de cotisation finançant la reprise des en-cours sera appelée sur une période de 5 années à compter de la date d'effet du présent accord.

Gestion du régime de prévoyance

Article 9.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux désignent, en tant qu'assureurs du régime de prévoyance :

- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambécères, 75008 Paris (pour la garantie rente éducation).

Malakoff Médéric Prévoyance, membre de l'OCIRP, est gestionnaire de l'ensemble des garanties (y compris la rente éducation).

Les modalités d'organisation de la mutualisation et les conditions de gestion du régime de prévoyance font l'objet d'une convention de gestion entre les partenaires sociaux et les organismes assureurs désignés. Le délai de réexamen par les partenaires sociaux est au maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 9.2

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés.

Les entreprises existantes à la date d'effet du présent accord disposeront d'un délai maximum de 3 mois à compter de cette date pour respecter cette obligation ; la date d'effet de leur adhésion sera alors fixée à cette même date.

Toutefois, les entreprises dotées à la date de signature du présent accord d'un régime collectif de prévoyance peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elle ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, d'un niveau strictement supérieur à celles instituées par le présent accord.

Les entreprises qui ne répondent pas à cette condition doivent résilier leur contrat d'assurance, au plus tard à sa prochaine date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application de l'accord soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement de leur activité.

Article 9.3

En vigueur étendu

En présence d'un contrat antérieur :

Seront garantis à la prise d'effet du contrat souscrit par l'employeur, pour les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques et déclarés dans « l'état des risques en cours » lors de la demande d'adhésion :

- la revalorisation des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente éducation) dont le service incombe à l'assureur précédent, que le contrat de travail soit rompu ou non ;

- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du présent régime de prévoyance, si le contrat de travail n'est pas rompu ;

- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives au maintien par l'assureur précédent de la couverture du risque décès ;

- le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers les organismes désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non. Dans ce cas, le précédent organisme assureur transfère aux organismes désignés les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties.

Les entreprises qui régulariseraient leur adhésion au régime de prévoyance au-delà de l'échéance contractuelle suivant immédiatement la date d'effet du présent accord, ou qui entreraient dans le champ d'application de l'accord postérieurement à sa date d'effet, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d'une prime unique ou d'une surcotisation.

En l'absence d'un contrat antérieur :

Les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés à ce titre par la sécurité sociale, présents dans les effectifs, sont bénéficiaires de l'ensemble des garanties prévues au présent accord, à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise.

Les entreprises qui régulariseraient leur adhésion au régime de prévoyance plus de 3 mois après la date d'effet du présent accord, ou qui entreraient ultérieurement dans le champ d'application de l'accord, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d'une prime unique ou d'une surcotisation.

Article 9.4

En vigueur étendu

Le non-renouvellement de la désignation ou la dénonciation de l'accord de prévoyance emportent de plein droit, à la même date d'effet, la résiliation des adhésions des entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ; les garanties cessent à la même date d'effet pour les salariés présents à l'effectif ainsi que pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité.

La garantie incapacité temporaire de travail-invalidité continue de bénéficier aux salariés ou anciens salariés qui sont en arrêt de travail pour maladie ou accident,

dès lors que les prestations, immédiates ou différées, sont acquises ou nées antérieurement à la date du non-renouvellement ou de la dénonciation.

Les garanties décès sont maintenues à ces assurés pendant la période d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité ouvrant droit aux dites prestations du régime de prévoyance. La base de calcul des prestations relatives à ce maintien est figée à la date du non-renouvellement ou de la dénonciation.

Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pensions d'invalidité, rentes éducation) continueront d'être servies à leur montant atteint à la date du non-renouvellement ou de la dénonciation.

Les partenaires sociaux ou les entreprises organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations périodiques en cours de service ainsi que de la base de calcul des prestations au titre de la couverture du risque décès maintenu, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 10

[En vigueur étendu](#)

Chaque année, au plus tard le 30 juillet, le(s) représentant(s) de l'organisme assureur désigné soumet(tent) 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 résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans la convention de gestion signée entre les parties signataires du présent accord et le ou les organismes gestionnaires du régime.

Article 11

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires, qui en indiquera les raisons et formulera une proposition. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant sa réception. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

Il peut être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2013 sous réserve de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension. A défaut, il prendra effet au premier jour du trimestre qui suit la parution de l'arrêté d'extension.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent accord.

Avenant du 5 avril 2012 relatif à l'indemnité de licenciement

La FENNTISS,

La CGT-FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

L'article 27, alinéa 5, est modifié comme suit :

« En ce qui concerne les cadres, l'indemnité est calculée sur ces bases majorée d'un tiers, sans que cette majoration puisse porter l'indemnité de licenciement à un montant supérieur à 8 fois le salaire mensuel moyen.

Pour le calcul de cette majoration, si un salarié embauché comme employé ou agent de maîtrise est passé cadre dans l'entreprise moins de 3 ans avant son licenciement, seule est prise en compte son ancienneté en tant que cadre. En revanche, s'il est passé cadre 3 ans ou plus avant son licenciement ou s'il a été embauché directement en tant que cadre, son ancienneté totale est prise en compte pour le calcul de cette majoration. »

Article 2

[En vigueur étendu](#)

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

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 11 juillet 2012 relatif aux classifications et aux salaires au 1er juillet 2012

La FENNTISS,

La CGT-FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

En vigueur étendu

Classification des emplois et barème de salaires applicable au 1er juillet 2012

Ces dispositions s'appliquent indistinctement aux hommes et aux femmes.

Employés

(En euros.)

Classification	Niveau	Emplois repères	Salaires minima (au 1er janvier 2011)	Recommandation patronale (au 1er janvier 2012)	Salaires minima (au 1er juillet 2012)
Exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ne demandant aucune formation spécifique. (1)	I	Magasinier	1 372	1 400	1 430
		Manutentionnaire			
		Emballeur			
Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base.	II	Chauffeur-livreur	1 387	1 415	1 450
		Cariste			
		Coupeur échantillonneur			
		Standardiste			
		Opérateur de saisie			
		Hôte (esse) d'accueil			
Mise en oeuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé.	III	Coupeur vérificateur	1 429	1 458	1 480
		Vendeur			
		Aide-comptable			
Mise en oeuvre de techniques et de méthodes et prise d'initiative avec l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un objectif spécifique à l'emploi.	IV	Employé très qualifié des services administratifs, commerciaux, comptables, achat	1 527	1 558	1 580
		Hôte (esse) show-room			
		Assistant (e) commercial			
Exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation et relations avec les autres services.	V	Technico-commercial	1 580	1 612	1 650

		Chef de produit (grand public moyenne gamme)			
--	--	--	--	--	--

Agents de maîtrise

(En euros.)

Classification	Niveau	Emplois repères	Salaires minima (au 1er janvier 2011)	Recommandation patronale (au 1er janvier 2012)	Salaires minima (au 1er juillet 2012)
Les fonctions d'agent de maîtrise du niveau I impliquent une compétence technique indispensable à la maîtrise de tâches et/ ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectués par une équipe. Ces activités s'exercent sous l'autorité directe d'un responsable.	I	Chef de coupe	1 681	1 715	1 750
		Chef de service échantillonnage			
		Comptable			
		Attaché commercial			
		Assistant (e) de direction			
		Styliste			
		Acheteur (se)			
Les fonctions d'agent de maîtrise de niveau II comportent les compétences du niveau I auxquelles s'ajoute la responsabilité technique du travail effectué seul ou en groupe. Cette responsabilité s'applique également aux travaux exécutés, dans l'équipe qu'il anime, par des personnes de qualification moindre.	II	Chef comptable	1 902	1 940	1 970
		Chef de produit (haut de gamme)			

Cadres

(En euros.)

Classification	Niveau	Emplois repères	Salaires minima (au 1er janvier 2011)	Recommandation patronale (au 1er janvier 2012)	Salaires minima (au 1er juillet 2012)
Dans le cadre des orientations générales déterminées dans l'entreprise, les fonctions de cadre de niveau I comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires. La fonction implique, par délégation permanente de l'employeur, la responsabilité du travail et de la discipline des salariés, d'une position hiérarchique moins élevée, relevant du même domaine d'activité et/ ou une activité fonctionnelle et opérationnelle mettant en oeuvre une autonomie et une formation spécialisée.	I	Responsable qualité produit	2 579	2 631	2 685
L'activité, à ce niveau, comporte l'autorisation d'engager l'entreprise, dans le cadre de la délégation attachée au domaine concerné. Elle s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi que la capacité d'animer, éventuellement, une équipe ou un service.	II	Responsable de service : logistique, achat, comptable, administratif et commercial, informatique, personnel	3 106	3 168	3 220
L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices.	III	Directeur d'exploitation	3 625	3 698	3 750
		Directeur des services comptables et/ ou administratifs			
		Directeur des relations humaines			
Fonction de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre les grandes options politiques,	IV	Directeur général	4 660	4 753	4 820

financières, commerciales adoptées par la structure de contrôle. Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

1. Passerelles

Hormis les employés de niveau IV susceptibles de passer au niveau V, les salariés restent au niveau correspondant à celui de leur échelon avant modification de la classification.

2. Délai d'application

La présente classification devra être appliquée au plus tard le 1er juillet 2013.

3. Force obligatoire de l'accord

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

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(1) Le tableau de classification des employés de niveau I est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 29 mars 2013 - art. 1)

Avenant n° 6 du 25 mars 2013 modifiant certains articles de la convention

FENNTISS.

FNECS CFE-CGC ;

FEC FO.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les parties sont réunies pour procéder, par un accord de branche, à la rectification des références des professions concernées selon la nouvelle classification NAF et à la rectification des références et de certains textes en fonction du nouveau code du travail.

Il sera également procédé à l'intégration des réserves et remarques émises par le ministère du travail lors de l'extension de nos précédents accords de branche.

1. Modifications au chapitre Ier « Objet et durée »

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Modifier le 1er alinéa pour intégrer les nouvelles codifications et définitions d'activités.

« 46.41 Commerce de gros de textiles :

- 46.41.12 Commerce de gros de tissus pour l'habillement ;

- 46.41.13 Commerce de gros de linge de maison, rideaux et d'autres articles ménagers textiles :

- vente en gros de tissus d'ameublement, rideaux, voilages ;

- vente en gros de linge de lit, de table, de toilette ou de cuisine.

46.47.13 Commerce de gros de tapis :

- vente en gros de tapis et carpettes.

46.73.18 Commerce de gros de revêtements de sols :

- vente en gros de moquettes. »

A l'alinéa 3, remplacer « L. 751 du livre VII, titre V » par « L. 7311-3, livre III, titre Ier ».

Article 2

[En vigueur étendu](#)

A l'alinéa 1, remplacer « R. 135-1 » par « R. 2262-1 » et ajouter : « Le texte de la convention collective doit, conformément aux dispositions de l'article L. 2262-1 du code du travail, être mis sur intranet dans les entreprises dotées de ce système. »

A l'alinéa 2, remplacer « L. 135-7 et 132-8 » par « L. 2262-6 et R. 2262-2 » et ajouter : « La même communication doit obligatoirement être faite lorsque l'employeur démissionne de l'organisation signataire des accords de branche selon l'article L. 2262-7 du code du travail. »

Article 3
En vigueur étendu

A l'alinéa 2, remplacer « L. 132-8 » par « L. 2261-10 à L. 2261-13».

2. Modifications au chapitre II « Représentation du personnel »

Article 4
En vigueur étendu

A l'alinéa 1, remplacer « L. 412-1 à L. 412-21 » par « L. 2141-1 à L. 2146-2».

Article 6
En vigueur étendu

A l'alinéa 2, remplacer « L. 424-2 » par « L. 2315-6 et L. 2315-7».

3. Modifications au chapitre IV « Embauche et contrat de travail »

Article 11
En vigueur étendu

Ajouter en 2e alinéa : « Le contrat de travail à durée déterminée doit, en outre, indiquer obligatoirement la définition de son motif et son terme, sauf exceptions prévues à l'article L. 1242-7 du code du travail. »

Article 12
En vigueur étendu

A l'alinéa 1, remplacer « 1 mois » par « 2 mois », remplacer « 2 mois » par « 3 mois » et remplacer « 3 mois » par « 4 mois ».

Ajouter un 2e alinéa : « Pour les contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée proportionnellement à la durée du contrat par l'article L. 1242-10 du code du travail. »

4. Modifications au chapitre V « Salaires »

Article 13
En vigueur étendu

Remplacer « R. 143-2 » par « R. 3243-1 à R. 3243-5 ».

Article 15
En vigueur étendu

A l'alinéa 2, remplacer « L. 140-2 » par « L. 3221-2».

5. Modifications au chapitre VI « Durée du travail »

Article 18
En vigueur étendu

A l'alinéa 4, enlever la phrase : « L'autorisation de l'inspecteur du travail ayant été supprimée par la loi du 20 août 2008. »

A l'alinéa 8, remplacer « L. 212-5 » par « L. 3121-24 et L. 3121-25 » et supprimer la phrase : « Elles donnent droit par ailleurs à un repos compensateur obligatoire ... », le repos compensateur ayant été supprimé par la loi du 20 août 2008.

Ces majorations, dont les taux sont définis par la loi, peuvent être remplacées par un repos compensateur, dans les conditions prévues aux articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail. Ces repos compensateurs peuvent également être apportés à un compte épargne-temps dans les conditions fixées par l'avenant n° 1 à l'accord de branche du 18 septembre 2000 sur l'aménagement du temps de travail.

6. Modifications au chapitre VII « Congés payés »

Article 21 En vigueur étendu

Remplacer « L. 223-8 » par « L. 3141-17 à L. 3141-20 ».

7. Modifications au chapitre VIII « Rupture du contrat de travail »

Article 25 En vigueur étendu

Remplacer la formulation « de la situation de famille » par « des caractéristiques sociales rendant la réinsertion du salarié particulièrement difficile ».

Article 26 En vigueur étendu

Remplacer le premier alinéa par : « Tout salarié licencié pour motif économique aura, sur sa demande présentée dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, une priorité de réembauchage pour un emploi de même nature, pendant une durée de 1 an. »

Article 29 En vigueur étendu

A l'alinéa 1, remplacer « L. 122-3-4 » par « L. 1243-8 » et « L. 122-1-1 (3e alinéa) et L. 122-2 » par « L. 1242-2 et L. 1242-3 ».

8. Modifications au chapitre IX « Retraite »

Article 30 En vigueur étendu

A l'alinéa 1, remplacer « l'âge de 60 ans » par « celui fixé par l'article L. 351-8 (1°) du code de la sécurité sociale ».

9. Modifications au chapitre X « Suspension du contrat de travail »

Article 33 En vigueur étendu

A l'alinéa 4, supprimer l'alinéa « les indemnités prévues par la loi étant inférieures à celles de la convention collective ».

10. Modifications au chapitre XI « Maternité »

Article 35 En vigueur étendu

Au II, ajouter un 5e alinéa comme suit : « En cas d'impossibilité de l'employeur de proposer à la salariée enceinte un emploi adapté qui satisfasse aux restrictions d'aptitude émises par le médecin du travail, le contrat de travail est suspendu conformément aux dispositions de l'article L. 1225-14 du code du travail. »

Au III, remplacer « L. 122-25-2 » par « L. 1225-4 ».

Au premier alinéa du IV, remplacer « L. 122-26 » par « L. 1225-17 », et remplacer « L. 122-26 et suivants » par « L. 1225-18 à L. 1225-23 ».

Au VI, remplacer « L. 122-28 à L. 122-28-7 » par « L. 1225-47 à L. 1225-60 ».

Au VII, remplacer l'article « L. 122-32 » par « L. 1225-34 », et remplacer « quitter le travail » par « rompre leur contrat de travail ».

11. Modifications au chapitre XII « Formation professionnelle »

En vigueur étendu

Au 38.1, alinéa 3, remplacer la phrase « de la dotation mutualisée ... » par « de la partie mutualisée des fonds d'assurance formation ».

Au 38.2, alinéa 2, supprimer comme périmé depuis janvier 2005 cet alinéa pour 0,40 %, et alinéa 3, supprimer « à compter du 1er janvier 2005 » et remplacer par « de la masse salariale ».

Au 38.3, alinéa 1, remplacer la fin de la phrase « qui est la suivante » par la formulation de l'alinéa 2 versée à la section « professionnalisation » de l'OPCA Intergros, etc.

A l'alinéa 2, introduire cette ligne avec « 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute pour les entreprises de 10 à 20 salariés ».

A l'alinéa 3 (ancien alinéa 2), remplacer la fin de phrase après « masse salariale annuelle brute » par « pour les entreprises de plus de 20 salariés ».

Au 38.4, ajouter : « Contribution des entreprises de plus de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue ».

Conformément à l'article R. 6332-47 du code du travail, les entreprises de plus de 10 salariés relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à Intergros avant le 1er mars suivant celle au titre de laquelle elle est due 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

Les entreprises pourront déduire de cette obligation de versement à Intergros les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 6313-1 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, engagées directement elles-mêmes soit en formation externe dans le cadre de conventions de formation, soit en formation interne.

Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à Intergros et de ses propres dépenses libératoires, l'entreprise ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement égal à 50 % de l'insuffisance de financement ainsi constatée sera effectué à Intergros avant le 1er mars de l'année suivante.

Article 39

En vigueur étendu

Au 5e tiret du 2.1, remplacer « L. 323-3 » par « L. 5212-13 du code du travail ».

Article 40

En vigueur étendu

Au 40.1, réécrire l'alinéa 1 qui n'avait pas été étendu dans la formulation suivante :

« Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant au moins 1 an d'ancienneté (art. D. 6323-1 du code du travail) acquiert à cette date un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures (soit 3 jours pour les salariés au forfait jours) conformément à l'article L. 6323 du code du travail. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et ne pourra être inférieure à 10 heures. »

Alinéa 2 non étendu à supprimer puisque périmé.

Au 2e alinéa du 40.3 non étendu, compléter «... le salarié pourra soit recourir à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45, soit exercer un recours devant la commission de la formation créée par le comité d'entreprise si elle existe ».

12. Modifications au chapitre XIII « Dispositions diverses »

Article 44

En vigueur étendu

A l'alinéa 1, remplacer « L. 122-36 » par « L. 1321-4 ».

Article 48

En vigueur étendu

A l'alinéa 2, remplacer « R. 132-1 et L. 132-10 » par « D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 ».

Article 49

En vigueur étendu

A l'alinéa 1, remplacer « L. 132-9 » par « L. 2261-3 » et remplacer « L. 132-10 » par « L. 2231-5 et L. 2231-6 ».

Supprimer « à l'échelon national ».

A l'alinéa 2, ajouter : « Les décisions paritaires inscrites dans la convention seront valables en l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention selon l'article L. 2232-6 du code du travail. »

Article 50

En vigueur étendu

Remplacer « L. 133-8 et L. 133-10 » par « L. 2261-24 ».

Portée

En vigueur étendu

Le présent accord s'appliquera intégralement en remplacement ou en complément des dispositions des accords et avenants tels qu'ils ont été intégrés dans la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison n° 3047.

Nul accord, de quelque niveau que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie au présent avenant, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Dépôt

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi que de la demande d'extension prévue à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Textes Salaires

Accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires

FENNTISS.

CFTC-CSFV ;
SNECS CFE-CGC ;
Fédération des services CFDT.

Barème des salaires à compter du 1er janvier 2007

En vigueur étendu

Barème des salaires conventionnels applicable à la classification des emplois à compter du 1er janvier 2007

(En euros)

CATEGORIE	NIVEAU	ECHELON	SALAIRE	
professionnelle	I	1	1 255	
		2	1 257	
		1	1 258	
Employé	II	2	1 268	
		III	1	1 293
			2	1 313
	IV	1	1 365	
		2	1 406	
		Agent de maîtrise	I	1
2	1 547			
	II			1
		2	1 751	
			I	1
2	2 036			
Cadre	II			1
		2	2 417	
		III	1	2 857
IV	1		3 714	

Conformément à l'article 17 de la convention collective, ces montants doivent être majorés, après 3 ans dans l'entreprise, des pourcentages correspondant à la garantie d'ancienneté.

Fait à Paris, le 22 novembre 2006.

Avenant du 14 janvier 2008 relatif aux salaires à compter du 1er février 2008 (1)

FENNTISS.

CSFV-CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

En vigueur étendu

(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application 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 23 juin 2008, art. 1er)

Barème des salaires conventionnels applicable à la classification des emplois à compter du 1er janvier 2007

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	I	1	1 282
		2	1 285
	II	1	1 287
Employé		2	1 298
	III	1	1 319
		2	1 343
	IV	1	1 392
		2	1 434
	I	1	1 519
Agent de maîtrise		2	1 579
	II	1	1 700
		2	1 787
	I	1	1 962
		2	2 075
	II	1	2 302
Cadre		2	2 506
	III	1	2 914
	IV	1	3 788

Conformément à l'article 17 de la convention collective, ces montants doivent être majorés, après 3 ans dans l'entreprise, des pourcentages correspondant à la garantie d'ancienneté.

Accord du 29 avril 2009 relatif aux salaires au 1er mai 2009

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et 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 3 août 2009, art. 1er)

FENNTISS.

CSFV CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

En vigueur étendu

Barème des salaires conventionnels
applicable à la classification des emplois au 1er mai 2009
Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2
I	1 322	1 325
II	1 327	1 338
III	1 359	1 384
IV	1 435	1 478

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2
I	1 565	1 627
II	1 752	1 842

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2
I	2 355	2 490
II	2 760	3 000
III	3 500	
IV	4 500	

Conformément à l'article 17 de la convention collective, ces montants doivent être majorés, après 3 ans dans l'entreprise, des pourcentages correspondant à la garantie d'ancienneté.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dès que le niveau I échelon 1 est inférieur au SMIC.

Accord du 12 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

La FENNTISS,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

En vigueur étendu

Barème des salaires conventionnels applicables à la classification des emplois à compter du 1er janvier 2010

(En euros.)

Niveau	échelon 1	échelon 2
	Employés	
I	1 345	1 349
II	1 351	1 363

III	1 379	1 405
IV	1 457	1 501
Agents de maîtrise		
I	1 589	1 652
II	1 779	1 870
Cadres		
I	2 391	2 528
II	2 802	3 045
III	3 553	
IV	4 568	

Conformément à l'article 17 de la convention collective, ces montants doivent être majorés, après 3 ans dans l'entreprise, des pourcentages correspondant à la garantie d'ancienneté.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dès que le niveau I, échelon 1 est inférieur au Smic.

Accord du 12 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

La FENNTISS,

La CSFV CFTC,

En vigueur étendu

Barème des salaires conventionnels applicable à la classification des emplois au 1er janvier 2011

Employés

(En euros.)

Niveau	échelon 1	échelon 2
I	1 368	1 372
II	1 374	1 387
III	1 403	1 429
IV	1 482	1 527

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	échelon 1	échelon 2
I	1 617	1 681
II	1 810	1 902

Cadres

(En euros.)

Niveau	échelon 1	échelon 2
I	2 439	2 579
II	2 859	3 106
III	3 625	
IV	4 660	

Conformément à l'article 17 de la convention collective, ces montants doivent être majorés, après 3 ans dans l'entreprise, des pourcentages correspondant à la garantie d'ancienneté.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dès que le niveau I, échelon 1, est inférieur au Smic.

Accord du 7 janvier 2013 relatif aux classifications, aux emplois et aux salaires au 1er janvier 2013

FENNTISS.

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Suite à l'augmentation du Smic au 1er janvier 2013, les partenaires sociaux se sont entendus pour relever le premier niveau de la grille des minima conventionnels. Les partenaires sociaux conviennent de rouvrir des négociations au début de deuxième trimestre de l'année civile si l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation est supérieure ou égale à + 0,35 % pour la période du 1er juillet au 31 décembre 2012.

unique

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels mensuels au 1er janvier 2013

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

Niveau	Salaire
Employés	
I	1 435
II	1 450
III	1 480
IV	1 580
V	1 650
Agents de maîtrise	
I	1 750
II	1 970
Cadres	
I	2 685
II	3 220

III	3 750
IV	4 820

Accord du 7 janvier 2014 relatif aux salaires

La FENNTISS,

La CGT-FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau I sera inférieur au Smic.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels mensuels au 1er janvier 2014

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

Niveau	Salaire
Employés	
I	1 450
II	1 460
III	1 490
IV	1 590
V	1 660
Agents de maîtrise	
I	1 760
II	1 980
Cadres	
I	2 700
II	3 240
III	3 770
IV	4 850

Accord du 11 juin 2015 relatif aux salaires au 1er juillet 2015

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, notamment pour les entreprises dont la durée du travail est supérieure à 35 heures hebdomadaire.
(Arrêté du 5 février 2016 - art. 1)*

La FENNTISS,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu

Des nouvelles négociations sur les salaires seront engagées lorsque le niveau I sera inférieur au Smic.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels mensuels au 1er juillet 2015

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

Niveau	Salaire
Employés	
I	1 462
II	1 472
III	1 502
IV	1 603
V	1 674
Agents de maîtrise	
I	1 775
II	1 996
Cadres	
I	2 722
II	3 266
III	3 801
IV	4 889

Accord du 10 décembre 2015 relatif aux salaires au 1er janvier 2016

La FENNTISS,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FNECS CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau I sera inférieur au Smic.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels mensuels au 1er janvier 2016

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

Niveau	Salaire
Employés	
I	1 470
II	1 480
III	1 510
IV	1 610
V	1 710
Agents de maîtrise	
I	1 780
II	2 002
Cadres	
I	2 730
II	3 276
III	3 812
IV	4 904

Textes Extensions

ARRETE du 15 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 la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, complétée par trois accords de même date ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 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),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Art 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 susvisée, complétée par trois accords de même date (Classification, Mise en oeuvre de la classification, Salaires), à l'exclusion :

- des termes : sauf en cas d'impossibilité de service figurant au dernier alinéa de l'article 21 ;
- du dernier alinéa de l'article 28 ;
- de la phrase : Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse figurant au sixième alinéa de l'article 35 ;
- des termes : la demande de stage doit être présentée au moins deux mois avant le début de celui-ci figurant au point 3 (Conditions d'exercice du droit au stage de formation) de l'article 39 ;
- du dernier alinéa de l'article 39.

Art 2.

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

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.

ARRETE du 26 décembre 1995

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 juillet 1994 portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et d'avenants la modifiant ou la complétant ;
Vu l'accord Salaires du 1er août 1995 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 1er 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 selon 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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'accord Salaires du 1er août 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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 restante à courir et aux conditions prévues par

la convention 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 de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-45 en date du 12 décembre 1995.

ARRETE du 13 février 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 15 juillet 1994 et l'arrêté du 26 décembre 1995 portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et d'avenants la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 5 juillet 1995 relatif aux objectifs de 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 28 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),

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 du commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'accord du 5 juillet 1995 relatif aux objectifs de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 5, de l'article 6 et des alinéas 2, 3, 4, 5 et 6 de l'article 7.

Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-13 et R. 950-3 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° 95-49 en date du 13 janvier 1996.

ARRETE du 13 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 15 juillet 1994, 26 décembre 1995 et 13 février 1996, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et d'avenants la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 18 octobre 1995 sur 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 26 avril 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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'accord du 18 octobre 1995 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article II-1-2 et du dernier alinéa de l'article II-2-2-3.

L'article I-7 est étendu sous réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel étendu du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

L'article II-2-4-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

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° 96-16 en date du 7 juin 1996.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-16 en date du 7 juin 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

ARRETE du 24 septembre 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 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 février 1996, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 1er juillet 1997 (Salaires) 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 1er août 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, 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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'accord du 1er juillet 1997 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur 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° 97-29 en date du 27 août 1997.

ARRETE du 2 juin 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 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 septembre 1997, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 3 du 20 janvier 1998 sur le capital temps formation à l'accord du 5 juillet 1995 relatif aux objectifs 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 11 avril 1998 ;

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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 3 du 20 janvier 1998 sur le capital temps formation à l'accord du 5 juillet 1995 relatif aux objectifs 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° 98-11 en date du 11 avril 1998.

ARRETE du 13 juin 2001

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 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juin 1998, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 18 septembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 1 du 18 septembre 2000 créant un compte épargne-temps à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 26 octobre 2000 ;

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), notamment la double opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés concernant à la fois l'accord et l'avenant ;

Considérant que l'extension des accords susvisés 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 des accords susvisés 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 les accords susvisés ne sont pas contraires aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sous les réserves et exclusions ci-après formulées,

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 du commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de :

1. L'accord du 18 septembre 2000 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 premier alinéa de l'article 3.7 (aménagement du temps de travail - salariés commerciaux sans horaires).

Le deuxième alinéa de l'article 2.1 (temps de travail - temps de travail effectif) est étendu sous réserve de l'application de :

- l'alinéa 4 de l'article L. 212-5-1 du code du travail, qui dispose notamment que le repos compensateur obligatoire est assimilé à une période de temps de travail effectif pour le calcul des droits des salariés ;

- l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, qui prévoit notamment, en cas de chômage des jours fériés, que les heures qui auraient normalement été travaillées ces jours-là doivent être prises en considération pour le calcul des heures supplémentaires.

Le deuxième alinéa de l'article 2.2 (temps de travail - heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application du point III de l'article L. 212-5 du code du travail, qui dispose que seules les heures supplémentaires intégralement remplacées ainsi que leur bonification et majoration par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent.

Le deuxième alinéa de l'article 2.3 (temps de travail - rémunération) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa du point II de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui prévoit que les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction collective de la durée du travail et occupant des emplois équivalant à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum prévu au I du même article de la même loi ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum.

Le premier alinéa de l'article 3.1 (aménagement du temps de travail - temps de travail) est étendu sous les mêmes réserves que celles formulées à l'article 2.1 susmentionné.

Le deuxième alinéa de l'article 3.1 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.

L'article 3.3 (aménagement du temps de travail - planification de la modulation du temps de travail) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'alinéa 5 de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise vienne préciser les mentions obligatoires suivantes :

- les modalités de recours au travail temporaire ;

- les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation ;

- le droit à repos compensateur des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de la période de modulation et des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation.

Le deuxième alinéa de l'article 3.3 susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail le programme indicatif soit établi pour la totalité de la période de modulation.

Le dernier alinéa de l'article 3.3 susmentionné est étendu sous réserve que, lors de la mise en oeuvre de calendriers individualisés, les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié, prévues au neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, soient précisées au niveau de l'entreprise.

Le premier alinéa de l'article 3.4 (aménagement du temps de travail - prévenance) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la

réduction du délai de prévenance et les contreparties prévues dans ce cas au bénéfice des salariés.

Le premier alinéa de l'article 3.5 (aménagement du temps de travail - lissage des rémunérations) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 3.5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 3.5 susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail les absences récupérables soient décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié aurait dû effectuer.

Le deuxième alinéa de l'article 3.6 (aménagement du temps de travail - cadres) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail :

- le recours au forfait annuel en jours ne s'applique qu'aux cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise :

- définisse les catégories de salariés concernés par la conclusion de conventions de forfaits en jours ;

- prévoie les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prises des journées ou demi-journées de repos ;

- précise, d'une part, les conditions de contrôle de l'application des conventions de forfaits en jours et, d'autre part, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;

- détermine les modalités concrètes d'application des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 6 (formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 932-2 du code du travail.

2. L'avenant n° 1 du 18 septembre 2000 créant un compte épargne temps à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail susvisé, à l'exclusion :

- des termes " qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et " du premier alinéa de l'article 2 (salariés bénéficiaires).

Le premier alinéa de l'article 3.3 (alimentation du compte - heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 3.3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail qui ne permet l'affectation au compte épargne temps que des seules heures de repos acquises soit au titre de la bonification attribuée pour les quatre premières heures supplémentaires, soit au titre du repos compensateur de remplacement.

L'article 3.4 (alimentation du compte - conversion d'autres éléments) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions des cinquième, sixième et onzième alinéas de l'article L. 227-1 du code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise :

- fixe les conditions dans lesquelles une fraction de l'augmentation individuelle de salaire peut être affectée au compte épargne temps ;

- fixe les conditions dans lesquelles une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié peut être affectée au compte épargne temps ;

- détermine les modalités de conversion en temps des primes et indemnités.

Le premier alinéa de l'article 7.1 (absence d'utilisation [ou renonciation à] des droits à congé - renonciation à l'utilisation du compte épargne temps) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

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 accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/41 en date du 9 novembre 2000.

ARRETE du 26 décembre 2001

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 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 juin 2001, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 18 septembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 1 du 18 septembre 2000 créant un compte épargne temps à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail susvisé ;

Vu l'arrêté du 13 juin 2001, paru au Journal officiel du 23 juin 2001, portant extension des deux accords du 18 septembre 2000 susvisés conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord complémentaire du 12 juillet 2001 aux deux accords du 18 septembre 2000 susvisés conclus 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 11 septembre 2001 ;
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), 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 les réserves et exclusions ci-après formulées,

Article 1, 2, 3, 4, 5
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 du commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'accord complémentaire du 12 juillet 2001 aux deux accords du 18 septembre 2000 susvisés conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 3.2 (décompte des journées) du chapitre 3 (aménagement du temps de travail des cadres) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, aux termes desquelles est incompatible avec la qualité même de convention de forfait en jours la disposition visant à restreindre l'exercice du droit des salariés qui bénéficient d'une telle convention de choisir librement la partie des jours de repos dont ils ont l'initiative.

L'article 3.4 (repos quotidien et hebdomadaire) du chapitre 3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, de l'article L. 221-4 du code du travail selon lesquelles le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1 du même code et, d'autre part, de l'article L. 220-1 du même code selon lesquelles tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf stipulation contraire d'un accord collectif, qui ne peut avoir pour effet de porter cette durée en deçà de neuf 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

L'arrêté du 13 juin 2001 portant extension des deux accords du 18 septembre 2000 susvisés conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée est modifié comme suit :

- s'agissant de l'accord du 18 septembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail susvisé :

- est levée la réserve, renvoyant à un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise, portant sur l'alinéa 5 de l'article L. 212-8 du code du travail faite à l'article 3.3 (planification de la modulation du temps de travail) du chapitre 3 (aménagement du temps de travail) ;

- est levée la réserve, renvoyant à un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise, portant sur l'alinéa 7 de l'article L. 212-8 du code du travail faite à l'article 3.4 (prévenance) du chapitre 3 susmentionné ;

- est levée la réserve, renvoyant à un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise, portant sur l'article L. 212-15-3-III du code du travail faite à l'article 3.6 (cadres) du chapitre 3 susmentionné ;

- s'agissant de l'avenant n° 1 du 18 septembre 2000 créant un compte épargne-temps à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 18 septembre 2000 susvisé :

- est levée la réserve, renvoyant à un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise, portant sur les alinéas 5, 6 et 11 de l'article L. 227-1 du code du travail faite au paragraphe 3.4 (conversion d'autres éléments) de l'article 3 (alimentation du compte).

Article 4. - Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par les accords susvisés.

Article 5. - 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 du 12 juillet 2001 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n°s 2001/32 à 35 en date du 29 septembre 2001.

ARRETE du 15 mars 2002

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 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juin 1998, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 31 octobre 2001 (salaires minima) 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 5 décembre 2001 ;
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, 4, 5

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 du commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'accord du 31 octobre 2001 (salaires minima) 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° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 4 décembre 2003

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 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mars 2002, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 19 mai 2003 (salaires minima) 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 27 septembre 2003 ;

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, 4, 5

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 du commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'accord du 19 mai 2003 (salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

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° 2003/35.

ARRETE du 10 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 décembre 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant du 19 mai 2003 mettant à jour la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 décembre 2003 ;

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 5 avril 2004,

Article 1, 2, 3, 4, 5
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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'avenant du 19 mai 2003 mettant à jour la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes " présentée dans les quatre mois suivant le licenciement " figurant au premier alinéa de l'article 26 (Licenciement économique) du VIII (Rupture du contrat de travail), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 321-14 du code du travail ;

- de l'article 30 (Mise à la retraite du salarié) du IX (Retraite) comme étant contraire aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7 (Comité d'entreprise) du II (Représentation du personnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 432-9 du code du travail.

L'article 11 (Contrat de travail) du IV (Embauche et contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail.

L'article 12 (Période d'essai) du IV susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail.

Le septième tiret de l'article 22 (Congés exceptionnels) du VII (Congés payés exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail.

L'article 25 (Licenciements collectifs) du VIII (Rupture du contrat) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-1-1 du code du travail aux termes desquelles l'employeur doit prendre en compte la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion particulièrement difficile.

L'article 27 (Indemnité de licenciement) du VIII est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 29 (Contrat à durée déterminée) du VIII est étendu sous réserve de l'application des dispositions du c de l'article L. 122-3-4 du code du travail.

Le point II (Maternité) de l'article 35 du XI (Maternité) devrait être étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-25-1-2 du code du travail.

La dernière phrase du deuxième tiret du cinquième paragraphe de l'article 38 (OPCA Intergros) du XII (Formation professionnelle) est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 950-53 et R. 964-13 du code du travail.

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° 2003/36.

ARRETE du 12 avril 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 4 du 17 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 janvier 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 lors de la séance du 1er avril 2005,

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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 4 du 17 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du 2e tiret du dernier alinéa de l'article 38-1 (OPCA INTERGROS), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 961-9 du code du travail ;

- du premier alinéa de l'article 40-1 (Droit individuel à la formation), comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail, aux termes desquels tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de 6 ans d'ancienneté ;

- du deuxième alinéa de l'article 40-3 (Validation des acquis de l'expérience), comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 931-35 du code du travail, compétence étant donnée, en cas de désaccord sur le choix de l'action de formation entre l'employeur et le salarié, à la commission de la formation créée par le comité d'entreprise ;

- de la dernière phrase du dernier alinéa de l'article 40-3 susvisé, les règles et priorités s'imposant au FONGECIF ne pouvant résulter que de l'accord interprofessionnel créant ledit organisme collecteur.

Le deuxième alinéa de l'article 40-1 (Droit individuel à la formation) est étendu, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 40-2 (Bilan de compétences) est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-21 du code du travail.

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° 2005/1.

ARRETE du 4 avril 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 décembre 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 17 novembre 2004 (salaires minima) 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 10 février 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), 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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2004 (salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

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° 2005/6.

ARRETE du 12 mai 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 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 avril 2005, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 14 décembre 2005, relatif au barème des salaires conventionnels, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 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 accords), recueilli suivant la procédure prévue par 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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2005, relatif au barème des salaires conventionnels, à 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 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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/6.

ARRETE du 13 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 5 du 4 avril 2006, relatif à la formation professionnelle, à l'accord du 18 octobre 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 17 août 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 accords), rendu en séance du 31 janvier 2007,

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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 5 du 4 avril 2006, relatif à la formation professionnelle, à l'accord du 18 octobre 1995, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'article 40-1-3 (Autres congés de formation) comme étant contraire à l'article R. 964-1-2-II du code du travail. L'OPCA n'est en effet pas agréé au titre de la collecte et de la gestion de la contribution au financement du congé de formation.

L'article 38-2 (Contribution des entreprises) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

L'article 40-1.1 de l'article 40-1 (La formation professionnelle à l'initiative du salarié) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 933-1 du code du travail, telles qu'elles résultent de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et aux termes desquelles les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, mais aussi d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation, sont intégralement prises 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'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/29.

ARRETE du 3 mai 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 février 2007, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 22 novembre 2006, relatif aux salaires, 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 9 mars 2007 ;

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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'accord du 22 novembre 2006, relatif aux salaires, 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 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° 2007/7.

ARRETE du 21 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 15 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 février 2007, portant extension de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 22 novembre 2006 modifiant les articles 39-1-4 et 39-2-3 de la convention (forfaits horaires de prise en charge des actions comprise dans le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation), 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 10 mars 2007 ;

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 lors de la séance du 25 mai 2007,

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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993, les dispositions de l'accord du 22 novembre 2006 modifiant les articles 39-1-4 et 39-2-3 de la convention (forfaits horaires de prise en charge des actions comprise dans le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation), 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 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° 2007/7.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/06/2016.

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 : 978-2-7597-2488-8