

NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

Brochure n° 3056

Générée le 30/06/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

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

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

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

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

Votre convention collective à jour et son actualité

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

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 31 mai 1995.....	1
Titre Ier : Portée de la convention.....	1
Champ d'application.....	1
Durée de la convention.....	2
Révision.....	2
Dénonciation.....	2
Adhésion.....	2
Commission nationale paritaire d'interprétation.....	2
Avantages acquis.....	3
Titre II : Droit syndical.....	3
Liberté syndicale.....	3
Sections syndicales.....	3
Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale.....	3
Commissions paritaires et commissions mixtes.....	4
Réunions statutaires des organisations syndicales.....	4
Permanent syndical.....	4
Titre III : Représentants du personnel.....	5
Délégués du personnel.....	5
Comité d'entreprise.....	5
Modalités électorales.....	5
Titre IV : Embauche.....	6
Conditions d'embauche.....	6
Priorité d'embauche.....	7
Période d'essai.....	7
Titre V : Dispositions générales.....	8
Modification du contrat.....	8
Modification de la situation personnelle du salarié.....	8
Notion d'ancienneté.....	8
Visites médicales.....	8
Règlement intérieur.....	9
Non-discrimination. - Egalité professionnelle.....	9
Obligation d'emploi de travailleurs handicapés.....	9
Maternité et adoption.....	9
Congé parental d'éducation.....	10
Education des enfants, résiliation du contrat de travail.....	10
Titre VI : Rémunération.....	11
Classifications et salaires.....	11
Frais pour déplacement professionnel.....	11
Prime d'ancienneté.....	11
Travail de nuit, des jours fériés et exceptionnel du dimanche.....	12
Titre VII : Maladie.....	12
Absence pour maladie ou accident.....	12
Incidence de la maladie sur le contrat de travail.....	13
Indemnisation.....	13
Titre VIII : Congés payés.....	14
Congés payés.....	14
Congés exceptionnels pour événements familiaux.....	14
Autorisations d'absence.....	15
Titre IX : Rupture du contrat de travail.....	15
Démission.....	15
Délai de préavis.....	15
Licenciement pour motif économique.....	16
Indemnité de licenciement.....	16
Indemnité de départ à la retraite.....	16
Commission paritaire régionale de règlement des conflits collectifs.....	17
Dépôt légal.....	17
Adhésion.....	17
Extension.....	17
Textes Attachés.....	18
Avenant du 16 mai 1961 portant institution d'un régime de retraite complémentaire pour les salariés des commerces de l'ameublement.....	18
Champ d'application territorial et professionnel.....	18
Objet.....	18
Conditions d'affiliation.....	18
Cotisations.....	19
Services passés.....	19
Choix de l'institution.....	19
Dispositions administratives et financières.....	19
Entreprises ayant adhéré antérieurement à un régime de retraite.....	19
Date d'application.....	19
Durée - Dénonciation - Révision.....	20
Dépôt.....	20
Avenant du 31 mai 1995 relatif aux cadres.....	20
Champ d'application.....	20

Sommaire

Convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995

Classification des cadres.....	20
Période d'essai.....	20
Durée du travail.....	21
Ancienneté.....	21
Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail.....	21
Délai-congé (préavis).....	22
Indemnité de licenciement.....	22
Allocation de départ à la retraite.....	22
Mutation ou changement d'affectation.....	23
Clause de non-concurrence.....	23
Avenant du 17 janvier 2001 relatif à la classification des emplois.....	24
Préambule.....	24
TITRE Ier : Principes de la méthode de classification.....	24
Reconnaissance du professionnalisme comme élément de base de la classification.....	24
Positionnement des métiers dans la grille de classification.....	24
Critères classants.....	24
Possibilité d'adaptation des critères.....	25
Positionnement dans les niveaux.....	25
TITRE II : Dispositif de mise en place de la classification.....	25
Modalités d'application.....	25
Période transitoire.....	25
Commission et groupe national techniques de classification.....	26
Bilan d'application.....	26
Dépôt et extension.....	26
Annexe A relative à la nomenclature des métiers du négoce de l'ameublement, Annexe du 17 janvier 2001.....	27
Annexe B relative à la liste des emplois repères du négoce de l'ameublement, Annexe B du 17 janvier 2001.....	28
Annexe C relative à la définition des groupes de la grille de classification, Annexe C du 17 janvier 2001.....	28
Annexe D relative au schéma de la méthode de classification par les critères classants, Annexe D du 17 janvier 2001.....	29
Annexe E relative au positionnement des emplois repères de la branche dans la grille de classification, Annexe E du 17 janvier 2001.....	29
Annexe F relative à la progression des critères classants dans les groupes de la classification, Annexe F du 17 janvier 2001.....	29
Accord du 14 janvier 2004 relatif à la modification de l'article 7 de l'accord " Classification " du 17 janvier 2001.....	31
Accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance.....	31
Prestations assurées.....	32
Garanties décès et invalidité permanente totale.....	32
Garanties incapacité de travail et invalidité.....	32
Rente d'éducation.....	33
Rente de conjoint survivant.....	33
Revalorisation.....	34
Organisme gestionnaire et comité de gestion.....	34
Date d'effet du présent accord.....	34
Dépôt du présent accord.....	34
Agrément du présent accord.....	35
Avenant n° 2 du 21 juin 2005 portant révision de l'accord prévoyance du négoce de l'ameublement.....	35
Champ d'application.....	35
Taux de cotisation.....	35
Taux et répartition de la cotisation.....	36
Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance.....	36
Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur.....	36
Dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur-Changement d'organisme assureur.....	36
Date d'entrée en vigueur.....	37
Extension du présent avenant. - Publicité.....	37
Durée. - Révision. - Dénonciation.....	37
Avenant du 23 novembre 2005 portant constitution d'une commission paritaire nationale sur l'emploi et la formation professionnelle.....	37
Préambule.....	37
Création de la CPNEFP.....	37
Composition de la CPNEFP.....	38
Fonctionnement de la CPNEFP.....	38
Missions de la CPNEFP.....	39
Absences et frais de déplacement.....	39
Durée de l'accord.....	39
Date d'entrée en vigueur de l'accord.....	40
Publicité et formalités de dépôt.....	40
Avenant du 14 mars 2007 portant modification de l'article 38 relatif aux congés.....	40
Accord du 24 avril 2008 relatif à la fermeture dominicale des magasins de meubles (Corrèze).....	41
Préambule.....	41
Accord du 6 mai 2009 relatif au travail du dimanche (Hérault).....	42
Préambule.....	42
Avenant du 24 juin 2009 relatif à la mise en conformité de la convention.....	44
Préambule.....	44
Accord du 28 septembre 2009 relatif au travail dominical (Gironde).....	50
Préambule.....	51
Accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie).....	52
Préambule.....	52
ANNEXE.....	53

Sommaire

Convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995

Avenant du 5 février 2009 portant modification de l'accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie).....	54
Accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical (Pyrénées-Orientales).....	55
Préambule.....	55
Accord du 15 décembre 2009 relatif au travail dominical (Haute-Saône).....	56
Préambule.....	57
Accord du 15 décembre 2009 relatif à la fermeture dominicale des magasins (Haute-Saône).....	57
Préambule.....	58
Accord du 9 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	59
Préambule.....	59
Chapitre Ier : Dispositions générales de l'accord.....	59
Chapitre II : Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle.....	60
Chapitre III : Recrutement.....	62
Chapitre IV : Formation professionnelle continue.....	62
Chapitre V : Promotion et mobilité professionnelle.....	63
Chapitre VI : Maternité, parentalité et paternité.....	63
Chapitre VII : Egalité salariale.....	63
Chapitre VIII : Organisation et aménagement du travail.....	64
Chapitre IX : Rôle et moyens des IRP.....	64
Chapitre X : Attribution de la CPNEFP, de la sécurisation de l'accord et de la durée de l'accord.....	65
ANNEXES.....	66
Avenant du 1er juillet 2010 modifiant la convention.....	66
Préambule.....	67
Avenant du 22 décembre 2010 relatif au dialogue social.....	67
Préambule.....	67
Chapitre Ier.....	67
Chapitre II : Développement du dialogue social.....	68
Accord du 29 décembre 2010 relatif au travail dominical (Indre-et-Loire).....	69
Préambule.....	69
Accord du 11 juillet 2011 relatif à la fermeture le dimanche (Isère).....	71
Préambule.....	71
Avenant n° 5 du 14 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance.....	72
Avenant n° 6 du 11 janvier 2012 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance.....	74
Préambule.....	74
Avenant du 31 mai 2013 modifiant l'article 11 de la convention.....	78
Avenant du 30 octobre 2013 modifiant l'article 11 de la convention.....	78
Accord du 20 mai 2014 relatif au travail à temps partiel.....	79
Préambule.....	79
Accord du 16 septembre 2014 relatif aux actions prioritaires au titre du compte personnel de formation (CPF).....	83
Préambule.....	83
Accord du 26 mai 2015 relatif à la formation professionnelle.....	83
Préambule.....	84
Titre Ier accueil des jeunes dans l'entreprise.....	84
Titre II accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.....	85
Chapitre Ier Actions de formation tout au long de la vie professionnelle.....	85
Chapitre II Information et orientation tout au long de la vie professionnelle.....	87
Chapitre III Professionnalisation.....	88
Titre III Partenaires de la formation professionnelle.....	91
Titre IV Financement de la formation professionnelle.....	93
Titre V Dispositions finales.....	93
Accord du 30 juin 2015 relatif aux frais de santé.....	93
Préambule.....	94
Annexe.....	96
Accord du 25 novembre 2015 relatif à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	100
Préambule.....	100
Chapitre préliminaire. - Champ d'application.....	100
Chapitre Ier Négociation avec les représentants élus du personnel.....	100
Section 1 Négociation avec les représentants élus mandatés.....	100
Section 2 Négociation avec les représentants élus non mandatés.....	101
Chapitre II Négociation avec les salariés mandatés.....	103
Chapitre III Dispositions finales.....	103
Annexe.....	103
Accord du 18 décembre 2015 relatif à la fermeture le dimanche pour l'année 2016 (Meurthe-et-Moselle).....	104
Préambule.....	104
Annexe.....	105
Textes Salaires.....	107
Accord du 23 mai 2005 relatif aux salaires.....	107
Salaires minima à compter du 1er juillet 2005.....	107
Accord du 6 décembre 2006 relatif aux salaires.....	108
Avenant du 18 janvier 2008 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2008.....	109
Accord du 1er octobre 2008 relatif aux salaires pour 2008.....	110
Préambule.....	110
Midi-Pyrénées Accord du 18 février 2010 relatif aux salaires.....	111
Préambule.....	112
Accord « Salaires » du 2 novembre 2011.....	113

Sommaire

Convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995	
Préambule.....	113
Accord « Salaires » du 12 avril 2013.....	114
Préambule.....	114
Accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014.....	115
Préambule.....	115
Accord du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015.....	116
Préambule.....	116
Textes Extensions.....	118
Arrêté du 15 juillet 2002.....	118
Arrêté du 1 août 2002.....	119
Accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.....	120
Texte de base.....	120
Dialogue social.....	120
Préambule.....	120
Chapitre Ier : Champ d'application.....	120
Chapitre II : Paritarisme dans la branche du négoce de l'ameublement.....	121
Chapitre III : Instances du dialogue social.....	122
Textes Attachés.....	124
Avenant n° 1 du 8 février 2012 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.....	124
Préambule.....	124
Accord du 25 novembre 2010 relatif à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	125
Texte de base.....	125
Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	125
Préambule.....	125
Chapitre préliminaire : Champ d'application.....	125
Chapitre Ier : Négociation avec les représentants élus du personnel.....	126
Chapitre II : Négociation avec les salariés mandatés.....	127
Chapitre III : Dispositions finales.....	128
Annexe.....	128
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	130
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	131
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	132
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	133
4. La rupture conventionnelle est.....	134
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	135
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	136
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	137
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	138
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.....	139
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	140
Comment lire efficacement sa convention collective.....	141
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	142
a. Définition de la convention collective.....	142
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	142
c. Utilité de la convention collective.....	142
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	143
a. L'activité de l'entreprise.....	143
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	143
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	143
d. Les mentions du contrat de travail.....	144
e. L'affichage dans l'entreprise.....	144
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	145
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	145
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	146
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	146
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	146
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	146
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	147
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	147
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	149
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	149
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	149
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	149
d. La disparition des organisations signataires.....	149
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	150
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	150
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	150
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	152
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	153

Convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995

Texte de base

Convention collective nationale du 31 mai 1995

Fédération nationale du négoce de l'ameublement (FNA), 59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris ;
Syndicat général de l'ameublement et de la décoration (SGAD), 104, rue La Fayette, 75010 Paris ;
Syndicat national du commerce de l'équipement de la maison (Syncomem) ;

Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement commerces et services, activités connexes (FNECS) SNCCD-CGC ;
Fédération des employés, cadres et techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC.

Titre Ier : Portée de la convention

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par accord du 20 mars 2001 étendu par arrêté du 15 juillet 2002 JORF 25 juillet 2002 modifié par arrêté du 1er août 2002 JORF 10 août 2002.

Le présent accord règle désormais sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée dans la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 sous les codes NAF suivante :

ACTIVITÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de luminaires	52.4 J
Commerce de détail de tapis et moquettes	52.4 U
Commerce de détail de meubles et sièges en vannerie	52.4 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	51.1 U
Commerce de gros en ameublement	51.4 S
Intermédiaires du commerce en meubles	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations syndicales d'employeur des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention	91.1 A
Location de meubles et sièges	71.4 B

Les clauses de la présente convention s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise sauf aux voyageurs, représentants et placiers qui ne peuvent se prévaloir que des textes qui leur sont propres.

Les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'entreprise ou établissement restent soumis au statut et aux directives de l'entreprise dont ils relèvent, sous réserve du respect des consignes de sécurité ou liées à l'exécution de leur mission qui leur serait donnée par l'employeur de la société où ils effectuent cette mission.

Durée de la convention

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour un durée indéterminée sauf dénonciation dans les conditions définies à l'article 4 ci-après.

La présente convention et ses avenants sont applicables à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Révision

Article 3

En vigueur étendu

Chacune des organisations syndicales signataires peut demander la révision de la présente convention et de ses annexes.

Cette demande devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties contractantes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle sera accompagnée d'un texte précisant les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement. Les négociations devront commencer au plus tard 30 jours après la demande.

Tout additif ou toute modification devra faire l'objet d'un avenant à la présente convention.

Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

La dénonciation par l'une des organisations syndicales signataires devra être portée à la connaissance de toutes les autres organisations syndicales signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et donner lieu aux formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Cette dénonciation sera assortie d'un préavis de 3 mois.

Les dispositions de la présente convention continueront à être opposables à l'organisation syndicale qui a procédé à la dénonciation pendant une durée de 1 an à l'issue du préavis de 3 mois prévu à l'alinéa précédent.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, une nouvelle négociation devra être engagée dans un délai de 1 mois à compter de la date de dénonciation. Dans ce cas, la présente convention restera toutefois toujours applicable jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou à défaut pendant un délai de 3 ans maximum. Au-delà de cette période, un protocole d'accord entre les partenaires peut prolonger la période d'application.

Adhésion

Article 5

En vigueur étendu

Sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative des salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs pourront adhérer à la présente convention.

L'adhésion devra être notifiée aux signataires de la présente convention et faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Commission nationale paritaire d'interprétation

Article 6

En vigueur étendu

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation qui est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention et ses annexes.

Cette commission est composée pour les salariés de 2 délégués par organisation syndicale et pour les employeurs d'un représentant au moins par organisation syndicale, étant entendu que le nombre des représentants des employeurs devra être égal à celui des salariés.

Cette commission sera convoquée, à la requête de la partie contractante la plus diligente, dans un délai qui ne saurait excéder 10 jours après le dépôt de la demande au siège d'une des organisations d'employeurs signataires.

Elle devra se prononcer dans le délai de 1 mois. Si un accord a été trouvé, il fera l'objet d'une annexe à la présente convention et sera soumis aux formalités de dépôt nécessaires.

Avantages acquis

Article 7 En vigueur étendu

La présente convention collective annule et se substitue à la convention collective nationale de l'ameublement du 5 décembre 1955 et de l'ensemble de ses annexes dont les dispositions deviennent caduques.

Demeurent, en revanche, acquis tous les avantages individuels ou collectifs existants au-delà de l'ancienne au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, même en ce cas, ces avantages ne pourront se cumuler avec ceux du même ordre prévus par la présente convention, seules les dispositions les plus favorables au salarié pouvant être retenues.

Titre II : Droit syndical

Liberté syndicale

Article 8 En vigueur étendu

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des dispositions des textes en vigueur qui se rapportent à la liberté d'opinion et au droit syndical.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Sections syndicales

Article 9 En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale peut constituer une section syndicale dans les conditions de l'article L. 2142-1 du code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, matérialisant un espace propre réservé à chaque organisation syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement. Ces panneaux seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. Cet accord portera notamment sur la taille, l'emplacement et devra réserver un traitement égalitaire entre les organisations syndicales représentatives (1).

Un accord d'entreprise autorise la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, et ce dans le respect des conditions définies par l'article L. 2142-6 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à la mission de ces sections syndicales. Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus à établissements distincts, ou dans les établissements de 1 000 salariés et plus, l'employeur met en outre un local à disposition de chaque section constituée par une organisation syndicale représentative.

Dans tous les cas, ces locaux devront au moins comporter, qu'ils soient communs ou par organisation syndicale : mobilier de bureau, chaises, rangement fermant à clef, téléphone, un ordinateur et une imprimante multifonctions (fax, scanner, photocopies).

(1) Article étendu à l'exclusion du mot « représentatives » comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2142-1 et L. 2142-3, alinéa 3, du code du travail. (Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale

Article 10 En vigueur étendu

a) Désignation

La désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, de même que les conditions de contestation et les conditions d'exercice de leurs fonctions.

b) Moyens

Indépendamment des heures de délégation prévues par l'article L. 2143-13 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, le délégué syndical désigné parmi les délégués du personnel, conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, bénéficiera au titre de ce mandat de délégué syndical de 3 heures mensuelles de délégation.

En outre, chaque section syndicale dispose au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de la délégation syndicale de l'entreprise, appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de cette négociation d'un crédit global annuel dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- 5 heures dans les entreprises entre 250 et 499 salariés ;
- 10 heures dans les entreprises de 500 salariés et plus ;
- 15 heures dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ;
- 20 heures dans les entreprises de 3 000 salariés et plus.

Les heures pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou décidées paritairement ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Les frais de déplacement occasionnés par la participation aux réunions organisées par l'employeur sont à la charge de celui-ci selon les barèmes définis par l'administration fiscale, sauf dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, d'usages ou décisions unilatérales. En cas de déplacements en train ou en avion, les frais seront remboursés selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur donnera lieu à une contrepartie pécuniaire ou de repos aux conditions et selon les modalités définies par l'article L. 3121-4 du code du travail.

Commissions paritaires et commissions mixtes

Article 11

En vigueur étendu

En vue de faciliter la participation des salariés devant participer aux commissions paritaires instituées par la présente convention et aux commissions de négociation paritaires ou mixtes, d'interprétation et de conciliation, des autorisations d'absence leur seront accordées pour assister à ces commissions (paritaires ou mixtes), sur simple présentation de leur convocation justificative émanant de leur organisation syndicale. Les autorisations d'absence seront accordées au maximum à un seul salarié par syndicat représentatif dans l'entreprise.

Pour chaque organisation syndicale, 3 salariés seront rémunérés et indemnisés selon les modalités suivantes :

- ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et payées comme tel ;
- les frais seront remboursés par les entreprises dans la limite des plafonds suivants, définis par rapport au minimum garanti (MG), et sur justificatifs :
 - frais de transport sur la base du billet aller et retour, tarif SNCF 2e classe et des tickets de métro, bus, RER ou sur la base du billet d'avion sur le vol le plus économique lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures à l'aller et 4 heures au retour ;
 - repas selon une base forfaitaire égale à 6,5 fois le minimum garanti ;
 - hébergement selon une base forfaitaire égale à 26 fois le minimum garanti.

Ces chiffres sont entendus comme étant un minimum. Si le remboursement habituellement pratiqué par l'entreprise est plus favorable, c'est ce dernier qui s'appliquera.

Les organisations syndicales de salariés devront donner à la délégation patronale la liste de leurs participants et de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, et chacune de ces organisations devra préciser les salariés bénéficiant de la rémunération et de l'indemnisation prévues plus haut.

Réunions statutaires des organisations syndicales

Article 12

En vigueur étendu

Sur demande formulée auprès des employeurs avec préavis de 1 semaine, et sur présentation d'une convocation, des autorisations d'absence seront accordées sur leur demande aux salariés pour assister à la réunion annuelle statutaire de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, ou à leur congrès national. Ces absences non rémunérées ne seront pas indemnisées. Elles ne pourront pas dépasser 4 journées par an.

Permanent syndical

Article 13

En vigueur étendu

a) Permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail d'une durée de 1 mois minimum à 4 ans renouvelable.

A l'issue du détachement, le salarié retrouve en priorité son précédent emploi ou, en cas de suppression de poste, un emploi similaire (avec formation le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente tenant compte des éléments variables si la rémunération antérieure en comportait.

Afin de bénéficier de son droit à réintégration dans le cas où cette suspension de contrat a été autorisée pour une durée indéterminée, dans les limites ci-dessus indiquées, le salarié devra demander à réintégrer son poste par lettre recommandée avec avis de réception :

- 30 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;

- 60 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 6 mois.

- 90 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 4 ans.

Les modalités d'exécution de cette suspension de contrat de travail devront faire l'objet d'un document écrit.

b) Déroulement de carrière

Les entreprises engageront une négociation en vue d'aboutir à un accord portant sur les mesures à mettre en oeuvre pour concilier vie professionnelle et carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leurs mandats par les représentants désignés ou élus du personnel dans leur évolution professionnelle.

Titre III : Représentants du personnel

Délégués du personnel

Article 14 En vigueur étendu

Dans chaque entreprise ou établissement occupant habituellement au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions fixées par les lois et textes en vigueur (art. L. 421-1 et suivants du code du travail).

Comité d'entreprise

Article 15 En vigueur étendu

Dans les entreprises ou établissements qui y sont assujettis par la loi (entreprises employant au moins 50 salariés), il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires (articles L. 431-1 et suivants du code du travail).

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent les missions que leur reconnaît l'article L. 431-3 du code du travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux accords d'entreprise ayant abaissé ce seuil.

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles gérées par ce comité est fixée au minimum à 0,40 % du montant de la masse salariale brute, et doit en tout état de cause respecter les règles fixées par l'article L. 432-9 du code du travail.

La subvention légale de fonctionnement de 0,20 % de la masse salariale brute, distincte du budget des activités sociales et culturelles, est gérée par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par l'article L. 434-8 du code du travail.

Modalités électorales

Article 16 En vigueur étendu

Les modalités électorales sont régies suivant les dispositions du code du travail et du code électoral. Cet article a pour objet de rappeler ou préciser les dispositions applicables.

Protocole d'accord préélectoral

Un accord préalable écrit entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives répartit les sièges entre les différentes catégories de personnel au sein des collèges électoraux et fixe les modalités éventuellement selon les indications décrites ci-dessous.

Organisation

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par les salariés qui assurent les différentes opérations de scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

En cas de première élection, le premier tour du scrutin devra avoir lieu dans les 45 jours suivant l'affichage informant le salarié de l'organisation de ces élections.

S'il s'agit d'un renouvellement, le scrutin devra avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats.

Des emplacements patronaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir : avis du scrutin, protocole préélectoral, conditions d'électorat, d'éligibilité, listes des électeurs et des éligibles, des candidats par collèges, procès verbaux des élections, voies de recours possibles.

Bureau de vote

Le bureau électoral de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune dans l'établissement, sous réserve de leur présence et de leur acceptation à l'ouverture du scrutin. En cas de refus c'est toujours parmi les plus âgés et les plus jeunes restants que sera choisi ce bureau.

La présidence est assurée par le membre le plus âgé du bureau.

Lors des opérations de vote, le bureau électoral pourra demander aux électeurs de présenter un document permettant de vérifier leur identité. Dans le cas où le protocole électoral prévoirait plusieurs bureaux de vote, chacun d'entre eux sera composé comme ci-dessus défini.

Opérations électorales

Dans chaque collège, il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants.

L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes mais ne peut pratiquer de panachage. Un bulletin comportant des noms rayés est valable s'il comporte ou moins un nom non rayé. Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin.

Si plusieurs bulletins sont trouvés dans la même enveloppe :

- s'il s'agit de la même liste, un seul bulletin sera pris en compte ;
- s'il s'agit de listes différentes, ou d'une liste et d'un bulletin blanc, ils seront considérés comme nuls.

Une enveloppe vide constitue un bulletin blanc.

Vote par correspondance

Le vote par correspondance pourra être pratiqué dans des conditions garantissant le secret et la liberté du vote.

L'employeur adressera 10 jours francs avant le scrutin aux salariés concernés les documents suivants :

- 1 exemplaire des professions de foi de chaque organisation syndicale ;
- 1 enveloppe n° 1 portant la mention " titulaire " ;
- 1 enveloppe n° 1 bis portant la mention " suppléant " ;
- 1 enveloppe affranchie n° 2 contenant les enveloppes 1 et 1 bis adressée au président du bureau de vote, de préférence à une boîte postale, ou à défaut dans l'entreprise, indiquant les éléments suivants : élection des délégués du personnel (ou du comité d'entreprise), date du scrutin, nom et prénom de l'électeur et signature.

A la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe n° 2 non décachetée. Le bureau de vote pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes n°s 1 et 1 bis.

Tout vote non parvenu au bureau électoral au moment de l'ouverture du scrutin ne pourra être valablement retenu.

Dépouillement

Le dépouillement du vote est public. Il sera assuré par les membres du bureau de vote immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du (ou des) bureau(x) de vote.

Le président du bureau de vote proclamera les résultats qui seront affichés immédiatement dans l'établissement ; 1 exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste et 2 exemplaires seront envoyés à l'inspection du travail.

Le président du bureau de vote remet, sous enveloppe cachetée, signée par les membres du bureau, l'ensemble des documents électoraux à l'employeur qui devra les conserver jusqu'aux élections suivantes.

Contestations

Les contestations relatives au droit électoral et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance. Le recours n'est recevable que s'il est introduit, en cas de contestation sur l'électorat dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, dans les 15 jours qui suivent l'élection.

Titre IV : Embauche

Conditions d'embauche

Article 17 **En vigueur étendu**

Toute embauche doit donner lieu au préalable à un écrit qui comporte notamment :

- nature de l'emploi, définition ;
- classification et coefficient hiérarchique tels que prévus par la convention collective ;
- salaire mensuel et avantages accessoires ;
- durée du contrat et de la période d'essai ;

- lieu de travail et la durée hebdomadaire ;
- la référence à la convention collective (et annexes) applicable et son lieu de consultation;
- à titre d'information, la référence aux organismes de prévoyance et de la retraite.

L'aptitude à l'emploi devra obligatoirement faire l'objet d'un examen médical dans les conditions des articles R. 4624-10 à R. 4624-18 du code du travail. En cas d'inaptitude médicale, l'employeur pourra proposer dans l'hypothèse où cela s'avère possible, un nouvel emploi compatible avec l'état de santé dûment constaté par le médecin du travail. A défaut, l'employeur pourra mettre un terme à la période d'essai.

Priorité d'embauche

Article 18 En vigueur étendu

Avant toute embauche à durée indéterminée, l'employeur devra faire appel aux anciens salariés bénéficiaires d'une priorité de réembauchage afin de leur permettre de s'en prévaloir s'ils le désirent, et ce :

- dans la mesure où le poste libre correspond à leur qualification ;
- et sous réserve qu'ils en aient préalablement manifesté leur intention dans les délais légaux.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de salariés.

Période d'essai

Article 19 En vigueur étendu

La période d'essai est fixée comme suit :

- ouvriers et employés : 1 mois de date à date ;
- techniciens et agents de maîtrise : 2 mois de date à date.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier à tout moment le contrat de travail sans aucune indemnité mais sous réserve du respect par les parties du délai de prévenance légalement défini en fonction du temps de présence du salarié écoulé depuis le début de l'essai :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jours	24 heures
8 jours ≤ (p) < 1 mois	48 heures
1 mois ≤ (p) < 3 mois	2 semaines
(p) ≥ 3 mois	1 mois

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 jours	24 heures
(p) ≥ 8 jours	48 heures

Si la résiliation est le fait de l'employeur, toute journée de travail commencée est due.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Le renouvellement de la période d'essai est possible à condition qu'il fasse l'objet, avant la fin de la période initiale, d'un écrit entre les parties. Cette prolongation ne peut être supérieure à la durée initiale.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. En conséquence, la durée de ce délai de prévenance due par l'employeur qui ne pourrait être exécutée fera l'objet d'une indemnisation égale au salaire que le salarié aurait dû percevoir si le délai de prévenance avait été respecté jusqu'à son terme.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement soit une durée qui ne peut excéder 1 journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable.

Les durées ci-dessus définies constituent des durées maximales.

Titre V : Dispositions générales

Modification du contrat

Article 20

En vigueur étendu

La modification du contrat de travail sera portée à la connaissance du salarié par information écrite et motivée.

Hormis lorsque la modification intervient dans les conditions de l'article L. 1222-6 du code du travail, la modification du contrat de travail sera formalisée par la signature d'un avenant audit contrat.

Lorsque la modification a pour origine l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail, elle ne pourra intervenir qu'en respectant la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du code du travail. Une lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Modification de la situation personnelle du salarié

Article 21

En vigueur étendu

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement, et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration à l'employeur par écrit, et produire toutes pièces justificatives relatives à sa nouvelle situation. Cette déclaration doit permettre :

- au salarié de pouvoir prétendre aux avantages associés à cette nouvelle situation ;
- à l'employeur de pouvoir justifier de ses obligations légales ou contractuelles.

Notion d'ancienneté

Article 22

En vigueur étendu

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans une entreprise quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté, outre les périodes considérées comme temps de travail effectif par les textes en vigueur pour la détermination des congés payés :

- les absences pour maladie ou accident dans la limite de 1 an ;
- les périodes de congés exceptionnels rémunérés ;
- la période de congé parental pour la moitié de sa durée ;
- le service national actif, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Les différentes périodes se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration après :

- le licenciement pour motif économique ou suite à la maladie prolongée conformément aux dispositions de l'article 35 de la présente convention ;
- le congé éducation prévu à l'article L. 122-28 du code du travail.

Dans les cas ci-dessus, après réintégration du salarié le calcul de l'indemnité de licenciement prendra en compte l'ancienneté acquise après la réintégration.

Visites médicales

Article 23

En vigueur étendu

Les visites médicales (d'embauche, de reprise, périodiques) sont organisées dans les conditions définies aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail. Elles sont passées pendant les heures de travail et rémunérées comme telles.

Aucun salarié ne pourra, compte tenu des conséquences possibles pour lui-même, le personnel et le chef d'entreprise, refuser de s'y rendre.

Tout refus fera l'objet d'une sanction disciplinaire dans les conditions fixées par l'article L. 122-41 du code du travail.

Règlement intérieur

Article 24

En vigueur étendu

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés habituellement au moins 20 salariés, un règlement intérieur sera établi et affiché dans les conditions prescrites par la loi.

Il sera applicable de plein droit à tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement sous réserve du respect des procédures prévues aux articles L. 122-33 et suivants du code du travail. Des dispositions spéciales peuvent être établies pour certaines catégories de personnel (art. L. 122-33, alinéa 2 du code du travail).

Non-discrimination. - Egalité professionnelle

Article 25

En vigueur étendu

Article 25.1

Principe de non-discrimination

Conformément aux dispositions légales, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment : en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-5 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 25.2

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de conditions de travail, devra être strictement respecté par les entreprises.

A cet effet, il est rappelé que le rapport relatif à l'égalité professionnelle soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel contient un certain nombre d'indicateurs pertinents susceptibles de déceler les différences de traitement.

Les entreprises devant tenir la négociation sur les salaires prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail devront également engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre à partir des indications figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail.

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Article 26

En vigueur étendu

26.1. Principe directeur

Les employeurs d'entreprises ou d'établissements occupant au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés, selon les dispositions prévues aux articles L. 323-1 et suivants du code du travail.

Cette obligation d'emploi ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire entre salariés handicapés et non handicapés (en matière d'emploi, de qualification, de classification, de rémunération, de promotion et de formation), sauf dans les cas limitativement prévus par des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

26.2. Mise en oeuvre pratique

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à établir, par voie d'accord, un programme de mesures adéquates et concrètes en vue de favoriser l'embauche et l'insertion de travailleurs handicapés dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la présente convention.

Maternité et adoption

Article 27

En vigueur étendu

A. - Les femmes enceintes bénéficieront, quel que soit leur temps de travail, à partir du 4^e mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 30 minutes. Cette réduction du temps de travail, qui ne sera assortie d'aucune diminution de rémunération, sera réalisée sous la forme de pause, d'heure d'arrivée ou de départ différenciée ou de la combinaison de ces possibilités au choix de l'intéressée et en accord avec l'employeur.

1. Travail de nuit des femmes enceintes ou ayant accouché

Conformément à l'article L. 1225-9 du code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché et travaillant de nuit, peut être affectée à un poste de jour :

- si elle en fait la demande pendant la durée de sa grossesse ou pendant la période postnatale définie par les articles L. 1225-17 et L. 1225-18 du code du travail.
- pendant la durée de sa grossesse, lorsque le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, le contrat est suspendu dans les conditions et avec les conséquences définies dans l'article L. 1225-10 du code du travail.

La femme enceinte bénéficie de la protection instituée par l'article L. 1225-4 du code du travail.

2. Autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune modification de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

B. - La suspension du contrat de travail pour l'adoption d'un enfant est définie par l'article L. 1225-37 du code du travail. Ainsi, le salarié a le droit de suspendre son contrat pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de 7 jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les parents salariés bénéficient pendant cette période de la même protection que pour les femmes enceintes.

L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément précisé au code de l'action sociale et des familles.

Le père ou la mère avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté.

C. - Le congé de paternité est accordé au père salarié dans les conditions définies par les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

Congé parental d'éducation

Article 28 En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur le salarié peut demander à l'issue du congé de maternité s'il s'agit d'une femme et à la naissance de l'enfant s'il s'agit d'un homme :

- soit un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit un travail à temps partiel dont la répartition hebdomadaire ou mensuelle ainsi que ses éventuelles modifications font l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 122-28-1 du code du travail).

Education des enfants, résiliation du contrat de travail

Article 29 En vigueur étendu

Pour élever son enfant, le salarié peut résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du code du travail ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le salarié peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le salarié doit, pour bénéficier des dispositions du présent article découlant de l'article L. 122-28 du code du travail, informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant la date effective de la résiliation de son contrat.

Titre VI : Rémunération

Classifications et salaires

Article 30

En vigueur étendu

Tout salarié doit obligatoirement se voir attribuer une classification conforme à celles des emplois figurant dans l'accord relatif à la classification des emplois de la présente convention.

Les salaires minima au-dessous desquels nul ne peut être rémunéré sont déterminés par accords paritaires pour chaque groupe et niveau dans la classification des emplois.

Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les remboursements des frais professionnels ;
- les produits de l'intéressement, la participation, et des différentes formes d'épargne salariale n'ayant pas le caractère de salaire au sens du code de la sécurité sociale ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de la convention collective ;
- les majorations pour travail de nuit, jours fériés et dimanches prévues par l'article 33 de la convention collective.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs qualifications bénéficiera du salaire minimal conventionnel prévu pour la catégorie la plus élevée, sous réserve qu'il occupe cet emploi à plus de 50 % de son temps.

Pour les travailleurs à domicile, le calcul des temps devra être fixé de telle sorte que, déduction faite des frais d'atelier (traités en annexe), leur rémunération horaire soit au moins égale au minimum conventionnel de leur catégorie professionnelle.

Frais pour déplacement professionnel

Article 31

En vigueur étendu

Les frais de déplacement des salariés dans l'exercice de leurs fonctions sont à la charge de l'employeur.

Pour tout repas pris à l'extérieur par nécessité de service, le salarié est remboursé sur justificatifs, dans la limite de 4 fois le minimum garanti.

Prime d'ancienneté

Article 32

En vigueur étendu

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et qui est calculée comme suit :

- 3 % du salaire minimum conventionnel après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % du salaire minimum conventionnel après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % du salaire minimum conventionnel après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % du salaire minimum conventionnel après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % du salaire minimum conventionnel après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % du salaire minimum conventionnel après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % du salaire minimum conventionnel après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime est attribuée à compter du premier jour du mois qui suit la date à laquelle l'ancienneté est acquise. Elle doit figurer sur une ligne distincte dans le bulletin de salaire.

Elle ne s'applique pas sur les heures supérieures, à l'heure actuelle, à 151,67 heures mensuelles.

Cette prime n'est pas applicable aux cadres.

En cas de travail à temps partiel elle sera calculée au prorata des heures travaillées.

La prime ne sera pas due quand il n'est versé aucun salaire. En revanche, en cas de maladie ou d'accident la prime sera ajoutée au salaire servant à déterminer le

montant de l'indemnisation complémentaire telle qu'elle est prévue à l'article 36 de la présente convention.

Travail de nuit, des jours fériés et exceptionnel du dimanche

Article 33

En vigueur étendu

A. - Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 21 heures et 6 heures), les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (les jeunes salariés de plus de 16 ans et moins de 18 ans ne peuvent travailler entre 21 heures et 6 heures du matin) (1).

B. - Pour tout travail exceptionnel du dimanche (dans le cadre des dérogations à l'interdiction légale) conformément au code du travail, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %, ainsi qu'un repos équivalant aux heures travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

C. - La fête du travail du 1er Mai est obligatoirement chômée et payée.

Trois jours fériés légaux parmi ceux ci-après énumérés :

- jour de l'An (1er janvier) ;
- lundi de Pâques ;
- fête de la Victoire (8 Mai) ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- fête nationale (14 Juillet) ;
- Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1er novembre) ;
- anniversaire de l'Armistice (11 Novembre) ;
- Noël (25 décembre),

seront chômés et payés. Dans les établissements de plus de 20 salariés, un jour férié supplémentaire est chômé. Dans les établissements de plus de 30 salariés, 2 jours fériés supplémentaires sont chômés. Avant le 1er février de l'année, les jours fériés chômés (3, 4 ou 5) seront déterminés par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Le travail les autres jours fériés donnera lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif réel gagné dans le mois hors travaux exceptionnels.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal à une fois et demi la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-33 et L. 3122-40 du code du travail, en vertu desquels le recours au travail de nuit, au sens de l'article L. 3122-31 du code susvisé, est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise comprenant l'ensemble des clauses obligatoires (Arrêté du 10 mars 2010, art. 1er).

Titre VII : Maladie

Absence pour maladie ou accident

Article 34

En vigueur étendu

Toute absence résultant de maladie ou d'accident doit être portée à la connaissance de l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure.

La justification de la maladie ou de l'accident, quelle qu'en soit la durée, sera exigée et résultera de la production d'un certificat médical au plus tard dans les 3 jours ouvrables (y compris le premier jour de l'absence). Le certificat sera remis de préférence en main propre contre récépissé, ou adressé par lettre recommandée.

En cas de prolongation d'absence, le certificat médical devra être posté au plus tard le lendemain du jour où l'arrêt précédent a pris fin.

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, l'absence justifiée par la maladie ou l'accident ne constitue pas un motif de rupture, sous réserve des dispositions de l'article 35 ci-après (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 15 juillet 2002, art. 1er).

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Article 35

En vigueur étendu

La maladie ou l'accident justifié conformément à l'article précédent ne rompt pas le contrat de travail.

Le salarié absent pour maladie ou accident bénéficiera d'une garantie d'emploi :

- de 6 mois si son ancienneté est comprise entre 1 an et 5 ans ;
- de 1 an si elle est supérieure à 5 ans.

Si l'absence se prolonge au-delà des durées précitées et dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement de l'entreprise ou d'un service, il apparaîtrait indispensable de remplacer effectivement et définitivement le salarié malade, l'employeur pourra rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Cet article ne concerne pas les absences pour accident de travail et maladie professionnelle pour lesquelles il sera fait application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Indemnisation

Article 36

En vigueur étendu

A. - Conditions

Après 1 an de présence, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical transmis dans les délais prévus à l'article 34, les salariés bénéficieront de l'indemnisation ci-après à condition :

- que l'arrêt soit pris en charge par la sécurité sociale ;
- que le salarié soit soigné sur le territoire français ou l'un des pays de l'Union européenne ou tout autre pays ayant un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale ou que la maladie ou l'accident intervienne au cours d'un déplacement effectué sur ordre de l'employeur dans tout autre pays étranger ;
- que le salarié se soumette à la contre-visite médicale que pourrait demander l'employeur.

B. - Montant

A compter du quatrième jour en cas de maladie ou d'accident de trajet et du premier jour en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, les salariés bénéficient d'une indemnité calculée en fonction de leur ancienneté sur le salaire brut qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler. La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement. Pour les salariés rémunérés en tout ou en partie de variables (notamment commissions, guelles, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS ET TAUX
1 à 3 ans	30 jours à 90 % et 30 jours à 70 %
3 à 5 ans	60 jours à 90 %
A partir de 5 ans	75 jours à 100 %
A partir de 28 ans	80 jours à 100 %
A partir de 33 ans	90 jours à 100 %

Ces délais d'indemnisation sont augmentés de 30 jours à 70 % par période de 5 ans d'ancienneté, sans que le nombre de ces jours supplémentaires ne puisse excéder 90 jours.

Pour le calcul des indemnités dues, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé dans les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation sera celle prévue ci-dessus.

L'employeur déduira des appointements ainsi calculés la valeur des prestations auxquelles les intéressés ont droit (indemnités de la sécurité sociale ou prestations de tout autre régime de prévoyance dans la limite de la quotité correspondant aux versements de l'employeur).

En aucun cas, le complément patronal ci-dessus ne pourra avoir pour effet de permettre au salarié de bénéficier d'un total de rémunération supérieur à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C. - Prévoyance

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance dont les modalités sont définies par accord de branche.

Titre VIII : Congés payés

Congés payés

Article 37 En vigueur étendu

A. - Durée du congé

Sont assimilées à un temps de travail effectif en vue du calcul de la durée du congé les absences prévues par l'article L. 223-4 du code du travail ainsi que les périodes d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées, dans la limite maximale de 30 jours consécutifs ou non dans la période du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

B. - Indemnité de congé

Elle est calculée conformément aux dispositions de l'article L.223-11 du code du travail, en retenant le calcul le plus favorable au salarié entre l'application de la règle du 1/10 et celle du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait continué à travailler.

C. - Congés supplémentaires d'ancienneté

Des jours de congés supplémentaires pourront être accordés aux salariés en fonction de leur ancienneté dans les conditions ci-après définies :

- à partir de 15 ans : 1 jour ;
- à partir de 20 ans : 2 jours ;
- à partir de 25 ans : 3 jours.

Dans le cas où ces jours ne seraient pas pris, ils donneront droit à une indemnisation équivalente.

D. - Rappel d'un salarié en congé

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu qu'exceptionnellement et il doit être motivé. Outre le congé restant à courir, le salarié rappelé a droit à des jours de congés supplémentaires, non compris les délais de voyage, dans les conditions suivantes :

- 1 jour supplémentaire lorsque le rappel est supérieur à 2 jours de présence dans l'entreprise ;
- 2 jours supplémentaires lorsque le rappel est supérieur à 10 jours de présence dans l'entreprise.

Les frais occasionnés par ce rappel lui sont intégralement remboursés sur justificatifs.

Le salarié a la possibilité de refuser ce rappel.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 38 En vigueur étendu

Des congés exceptionnels payés sont accordés au salarié, sur présentation d'un justificatif, dans les conditions ci-dessous.

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle conformément à l'article L. 226-1 du code du travail.

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant, décès d'un beau-parent : 1 jour.
- décès d'un frère ou beau-frère, d'une soeur ou belle-soeur : 1 jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé, sur sa demande, une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour ;

- entrée d'un enfant en classes maternelles, cours préparatoire et sixième : 2 heures.

b) Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ;

- déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 2 ans.

38.1 Congé pour garde d'un enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est de 4 jours ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jours ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation, 4 jours supplémentaires ou 8 demi-journées sont accordés.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent simultanément bénéficier des dispositions ci-dessus.

Dans les conditions définies par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail, tout salarié pourra solliciter un congé de présence parentale.

Autorisations d'absence

Article 39

[En vigueur étendu](#)

39.1 Préparation à la défense

Une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour est accordée pour tout salarié ou apprenti de 16-25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

39.2 Autorisation d'absence pour les sapeurs-pompiers

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux sapeurs-pompiers volontaires dans les conditions définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.

Le temps passé hors du lieu de travail pendant les heures de travail pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à un temps de travail pour la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté.

Aucun licenciement, aucun déplacement professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcé en raison des absences prévues.

Titre IX : Rupture du contrat de travail

Démission

Article 40

[En vigueur étendu](#)

Le salarié qui démissionne doit obligatoirement faire connaître sa décision à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Après la période d'essai, le salarié est tenu de respecter le délai-congé conventionnel, sauf accord contraire entre les parties et sous réserve des dispositions légales en vigueur.

Délai de préavis

Article 41

[En vigueur étendu](#)

Le délai de préavis est réciproque en cas de démission ou de licenciement, hors faute grave ou lourde :

- ouvrier, ETDAM, ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;

- ouvrier, ETDAM, ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois.

L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie du préavis. Dans ce cas, le préavis ou la partie du préavis non effectué sera indemnisé.

En cas d'inexécution du préavis demandée par le salarié, acceptée par l'employeur, le préavis ne sera pas indemnisé.

La date de première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne peut se cumuler avec la période de prise de congés payés.

Pendant la période du délai-congé (préavis), le salarié (ouvrier ou ETDAM), peut, dans la limite de 24 heures par mois, s'absenter de son lieu de travail pour rechercher un emploi, jusqu'au moment où il a trouvé un nouvel emploi.

Ces heures d'absence, rémunérées par l'employeur, peuvent être prises dans les conditions suivantes :

- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, pour écourter la durée du délai-congé (préavis) ;

- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, en plusieurs fois sous forme de 6 demi-journées de 4 heures ;

- elles peuvent être prises, dans la limite de 24 heures par mois, d'un commun accord entre les parties, à raison de 2 heures par jour fixées en référence à l'heure habituelle d'arrivée ou de départ du travail ;

- elles peuvent être prises, dans la limite de 48 heures, qu'il y ait ou non accord entre les parties, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié, à raison de 2 jours au plus par semaine.

Pour les salariés employés à temps partiel, les dispositions du présent article s'appliquent au prorata de la moyenne des heures réellement travaillées au cours des 12 derniers mois ou, à défaut de cette ancienneté, à compter de la date d'embauche.

En cas de rémunération incluant des variables, le salaire à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

Licenciement pour motif économique

Article 42

En vigueur étendu

Les critères devant être retenus pour fixer l'ordre des licenciements collectifs sont définis par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans le respect de l'article L. 321-1 du code du travail.

Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans le délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année.

Indemnité de licenciement

Article 43

En vigueur étendu

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur, perçoit, hors la faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

- le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ;

- la rémunération brute servant de référence au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié.

L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Indemnité de départ à la retraite

Article 44

En vigueur étendu

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié non cadre est fixée par le tableau ci-dessous :

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À (en années révolues)	COEFFICIENT À APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen
5	0,30
6	0,35
7	0,40
8	0,45
9	0,50
10	0,55
11	0,60
12	0,70
13	0,80
14	0,90
15	1,00
16	1,10
17	1,20
18	1,30

19	1,40
20	1,50
Au-delà de 20 années	+ 0,10 par année supplémentaire

Commission paritaire régionale de règlement des conflits collectifs

Article 45

En vigueur étendu

Les conflits collectifs de travail intervenant entre les employeurs et les salariés liés par la présente convention pourront être soumis, à la diligence de la partie qui le souhaite et s'il ne s'agit pas d'un problème d'interprétation de la convention, à la commission paritaire régionale de règlement des conflits collectifs.

Elle se réunira dans la région administrative où se situe le conflit s'il y a sur ce point un accord unanime des parties.

Cette commission est composée pour les salariés de 2 délégués par organisation syndicale et pour les employeurs de 1 représentant au moins par organisation syndicale étant entendu que le nombre des représentants des employeurs devra être égal à celui des salariés.

La commission saisie devra entendre les parties contradictoirement ou séparément, suivant leurs demandes, et se prononcer dans un délai maximum de 20 jours à dater de la réception de la demande initiale. Ses avis seront pris à la majorité simple et transmis aux parties intéressées. Il ne s'imposera pas aux parties, n'ayant que valeur de tentative de conciliation.

Dépôt légal

Article 46

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi que 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.

Adhésion

Article 47

En vigueur étendu

Les conditions d'adhésion à la présente convention collective sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment par les articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail.

Extension

Article 48

En vigueur étendu

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, annexes et avenants conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 mai 1995.

Textes Attachés

Avenant du 16 mai 1961 portant institution d'un régime de retraite complémentaire pour les salariés des commerces de l'ameublement

Fédération nationale de l'ameublement ;

Syndicat général de l'ameublement et de la décoration et des professions s'y rattachent ;

Fédération nationale des travailleurs du bois et parties similaires CGT ;

Syndicat national des ingénieurs et cadres du bâtiment et du bois CGT ;

Fédération nationale des employés et cadres CGT ;

Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois CGT - FO ;

Fédération des employés et cadres CGT - FO ;

Fédération nationale des travailleurs du bâtiment et du bois CGT - FO ;

Fédération française des syndicats du bâtiment, des travaux publics, du bois, de l'ameublement, des carrières et des matériaux de construction CFTC ;

Fédération française des syndicats chrétiens des employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération française des syndicats des ingénieurs et cadres CFTC ;

Syndicat national des cadres de l'ameublement CGC.

Champ d'application territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention nationale de l'ameublement (5 décembre 1955) vise les entreprises exerçant sur le territoire métropolitain une activité classée dans la section ci-après de la nomenclature des activités économiques telle qu'elle résulte du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 :

Section 76

Groupe 760 :

Rubrique 760-2 : Commerce de meubles et d'articles d'ameublement d'occasion : brocanteurs.

Groupe 763 :

Rubrique 763-0 : Commerce du meuble et d'objets en bois.

Rubrique 763-1 : Commerce du meuble et d'objets en bois - meubles neufs et articles d'ameublement et de literie (avec ou sans articles de literie).

Rubrique 763-2 : Décorateur d'ameublement (commerçant).

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'instituer une retraite complémentaire pour le personnel visé à l'article 3 ci-après.

Conditions d'affiliation

Article 3

En vigueur étendu

Sont affiliés au régime complémentaire de retraite les salariés ayant atteint l'âge de 21 ans.

L'affiliation ne peut toutefois avoir lieu avant l'accomplissement d'une période de service, dans une ou plusieurs entreprises, dite période probatoire, d'une durée de 1 an, réduite à 6 mois pour le personnel ouvrier.

Cotisations

Article 4

En vigueur étendu

Le régime de retraite visé par le présent avenant est alimenté par une cotisation à la charge des entreprises et des salariés.

Cette cotisation est calculée sur la rémunération servant de base au calcul du versement forfaitaire sur les salaires, institué par l'article 231 du code général des impôts.

Toutefois, pour le personnel affilié au régime de retraite des cadres, la fraction de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale ne donne pas lieu au versement de la cotisation prévue au présent avenant.

Le taux de cotisation contractuel est fixé à 4 % répartis à parité entre l'employeur et le salarié.

La contribution du salarié sera retenue sur chaque paie.

Services passés

Article 5

En vigueur étendu

Les anciens salariés ayant atteint l'âge de la retraite tel qu'il est prévu par le règlement des institutions désignées ci-après bénéficieront de la retraite complémentaire avec effet à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Choix de l'institution

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires conviennent que les entreprises devront adhérer à l'une des deux caisses ci-dessous désignées :

- AGRR (association générale de la retraite par répartition), 10, rue du Colisée, Paris (8e) ;
- CIRSE (caisse interprofessionnelle de retraite par répartition du Sud-Est), 26, rue Edouard-Delangle, Marseille (6e).

Le choix de la caisse résultera d'un accord entre les représentants régionaux ou départementaux des organisations syndicales nationales signataires.

Dispositions administratives et financières

Article 7

En vigueur étendu

Une convention passée avec les institutions ci-dessus désignées fixera :

- a) Le taux réel d'appel de la cotisation ;
- b) Les conditions selon lesquelles seront, dans tous les cas, validés les services accomplis dans les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er.

Le fonds social se rapportant au négoce de l'ameublement fera l'objet d'une gestion paritaire spéciale.

Entreprises ayant adhéré antérieurement à un régime de retraite

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises ayant adhéré avant la date d'application du présent avenant à une institution de retraite autre que la l'AGRR ou la CIRSE ne seront pas tenues de changer d'institution.

Au cas où leur taux de cotisation serait inférieur au taux réel déterminé conformément aux dispositions de l'article 7, elles devront le porter au niveau de ce dernier à partir de la date d'application, sans modifier la répartition antérieure entre employeur et salariés.

Date d'application

Article 9

En vigueur étendu

L'affiliation des entreprises à l'une des deux caisses de retraite visées par le présent avenant devra prendre effet au 1er juillet 1961.

Durée - Dénonciation - Révision

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée de 5 ans à dater de son entrée en vigueur.

A l'expiration de cette période, il se renouvellera d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties signataires effectuée avec un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant sera révisable à tout moment par accord des parties signataires.

Dépôt

Article 11

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au conseil de prud'hommes, section du commerce, de la Seine.

Avenant du 31 mai 1995 relatif aux cadres

Fédération nationale du négoce de l'ameublement (FNA) ;
Syndicat général de l'ameublement et de la décoration (SGAD) ;
Syndicat national du commerce de l'équipement de la maison (Syncomem).

Fédération des services (CFDT) ;
Fédération nationale de l'encadrement commerces et services, activités connexes (FNECS) SNCCD - CGC ;
Fédération des employés, cadres et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant détermine les dispositions particulières applicables aux salariés cadres des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement.

Cet avenant complète les dispositions générales de ladite convention collective.

Classification des cadres

Article 2

En vigueur étendu

La classification des cadres figure en annexe I à la présente convention (1).

(1) Voir accord du 17 janvier 2001.

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Engagement et période d'essai

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les appointements garantis, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée de travail du cadre.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Le contrat de travail n'est conclu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois.

Toutefois, si le contrat de travail le prévoit, cette période peut être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois.

Ce renouvellement doit faire l'objet soit d'une notification écrite, soit d'un avenant signé des deux parties indiquant le motif, qui doit être remise à l'intéressé au moins 2 semaines avant la date de fin de période d'essai initiale.

3.2. Délai de prévenance durant la période d'essai en cas de rupture

Durant la période d'essai du cadre, la durée minimale du délai de prévenance en cas de rupture est fixée comme suit :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jours	24 heures
8 jours ≤ (p) < 1 mois	48 heures
1 mois ≤ (p) < 3 mois	2 semaines
(p) ≥ 3 mois	1 mois

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 jours	24 heures
(p) ≥ 8 jours	48 heures

3.3. Période d'essai des contrats à durée déterminée

Pour les cadres titulaires d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement, soit une durée qui ne peut excéder 1 journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable.

Durée du travail

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives à la durée maximale du travail s'appliquent, soit 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'horaire de travail peut comprendre des dépassements inhérents à la fonction dans le cadre d'un horaire forfaitaire mensuel inscrit au contrat de travail. Dans ce cas, la rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimum et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des repos compensateurs.

Ancienneté

Article 5

En vigueur étendu

A. - Les salariés promus cadres dans la même entreprise et qui bénéficiaient, dans leur statut antérieur, d'une prime d'ancienneté telle que définie à l'article 32 des clauses générales, voient cette prime intégrée dans leur rémunération brute mensuelle. Leur salaire réel ne peut pas être inférieur au salaire minima conventionnel de leur nouveau coefficient augmenté du montant de la prime d'ancienneté dont ils bénéficiaient avant leur promotion.

B. - Dans le cas où aucune prime spécifique pour son ancienneté n'est accordée au cadre, il bénéficiera de 1 jour de congé supplémentaire après 5 ans d'ancienneté, et 2 jours après 10 ans d'ancienneté.

Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Maladie

Tout cadre ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de la maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 75 % pendant les 30 jours suivants, de 2 ans à moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants, de 5 ans à moins de 8 ans d'ancienneté ;
- 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants, au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.2. Accidents du travail ou maladie professionnelle

Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié accidenté, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants s'il a moins de 8 ans d'ancienneté ;

- 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants, au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.3. Les dispositions des articles 6.1 et 6.2 s'appliquent sous réserve de celles contenues dans l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 lorsque ces dernières sont plus favorables.

Pour le calcul des indemnités complémentaires, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions ci-avant.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur à celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Toutefois, en cas de rémunération incluant des variables, la partie variable à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

6.4. Ces régimes indemnitaires sont complétés par les dispositions du régime de prévoyance tel que prévu par accord de branche.

Délai-congé (préavis)

Article 7

En vigueur étendu

Après la période d'essai, la durée du délai congé réciproque est de 3 mois. Toutefois, elle peut être réduite d'un commun accord entre les parties selon les dispositions prévues à l'article 41 des clauses générales.

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera d'accord avec l'employeur ; elles pourront être regroupées en une ou plusieurs fois.

Indemnité de licenciement

Article 8

En vigueur étendu

Le cadre lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur a droit à une indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

- il doit avoir bénéficié d'un droit à délai congé ;

- il doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté sans interruption au service du même employeur ;

- le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Allocation de départ à la retraite

Article 9

En vigueur étendu

Dans le cas du départ à la retraite d'un salarié, les dispositions législatives et réglementaires en vigueur s'appliquent, en particulier les suivantes :

- les cadres peuvent, à partir de l'âge minimum requis par les textes, bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein s'ils justifient de la durée nécessaire de cotisation, à taux réduit dans le cas contraire. Le cadre est tenu de prévenir l'employeur 2 mois avant la date de son départ de l'entreprise ;

- l'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un cadre ayant atteint l'âge de 65 ans et justifiant de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier de la retraite à taux plein sous réserve d'en aviser ce cadre dans les 6 mois précédant la date d'effet de la mise à la retraite.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'allocation est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À (en années révolues)	COEFFICIENT À APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen
---	--

1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 et plus	6,00
Au-delà de 30 années	+ 0,20 par année supplémentaire

Mutation ou changement d'affectation

Article 10

En vigueur étendu

La modification qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail et qui impose un changement de résidence devra être notifiée par écrit.

Un délai de 6 semaines sera accordé au cadre afin de lui permettre d'organiser dans les meilleures conditions sa mutation et son changement d'affectation géographique.

Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que le voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord préalable entre ce dernier et l'intéressé.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, participation à des frais de réinstallation indispensables, etc.).

Ces dispositions ne sont pas applicables aux cadres débutants pendant la première année.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

Clause de non-concurrence

Article 11

En vigueur étendu

Au cours du dernier trimestre 1995, les signataires du présent avenant s'accordent pour engager des négociations portant sur la clause de non-concurrence.

Fait à Paris, le 31 mai 1995.

Avenant du 17 janvier 2001 relatif à la classification des emplois

Fédération nationale du négoce de l'ameublement (FNA) ;
Syndicat de l'équipement de la maison (SEM).

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;
Fédération des services CFDT (FDS-CFDT).

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Etant donné les mutations et les développements de certains métiers apparus dans le secteur du négoce de l'ameublement, l'évolution des organisations du travail, le présent accord détermine les conditions et modalités d'application de la classification dans la profession. A cette fin, il remplace au plan conventionnel le système de classification établi à partir des définitions d'emplois directement inspirées des arrêtés Parodi par la mise en place d'un outil de classification approprié, en établissant un classement des métiers basé sur les critères classants.

TITRE Ier : Principes de la méthode de classification

Reconnaissance du professionnalisme comme élément de base de la classification

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Cette reconnaissance du professionnalisme s'appuie sur une nomenclature des métiers de la branche. Le métier est un ensemble d'activités nécessitant la mise en oeuvre de compétences communes ou identiques. Ainsi, pour effectuer la classification des métiers, il convient de s'attacher aux activités exercées.

Afin d'appréhender de façon complète la réalité des activités exercées par les salariés au sein de la branche professionnelle, cette classification comprend des groupes de classification, eux-mêmes subdivisés en niveaux.

A titre de référence, une nomenclature des métiers a été établie pour le secteur d'activité du négoce de l'ameublement. Cette nomenclature n'est pas exhaustive. Elle pourra être complétée par les entreprises suivant les particularités de leur organisation (nomenclature en annexe).

Positionnement des métiers dans la grille de classification

Article 2

[En vigueur étendu](#)

La présente classification est établie sur la base d'une grille unique applicable à tous les métiers de la branche.

Cette grille comprend des groupes de classification qui vont en progressant de 1 à 9. Le groupe est l'ensemble à l'intérieur duquel les activités exercées sont appréciées selon les critères classants. Ainsi, chaque métier est classé dans un, voire plusieurs groupes.

Critères classants

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Les activités permettant le classement dans la grille des métiers de la branche et des emplois de l'entreprise sont appréciées à partir de 5 critères classants ayant chacun la même importance.

Ces critères classants sont les suivants :

L'autonomie : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie.

Les connaissances (formation et expérience) : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle), que ceux-ci aient été validés ou non par un diplôme.

La complexité des activités à réaliser : nombre, degré et diversité des difficultés à résoudre dans l'emploi et type d'actions, de réflexions que nécessitent les situations rencontrées pour être traitées.

L'impact : importance et impact des effets produits par les actes et/ou les décisions sur le résultat de la marche du service et/ou de l'entreprise.

L'information et la communication : modes d'échanges d'information et de négociation, écrits ou oraux, internes ou externes, qui sont à mettre en oeuvre dans la tenue de l'emploi.

Possibilité d'adaptation des critères

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises peuvent ajouter aux 5 critères classants prévus par la branche d'autres critères classants, dès lors qu'elles respectent les 3 principes suivants :

- les critères classants utilisés doivent être tous égaux entre eux pour apprécier le classement des emplois ;
- tout nouveau critère classant est pris en compte pour l'appréciation du classement seulement s'il est applicable à la totalité des emplois présents dans l'entreprise ;
- le choix de nouveau(x) critère(s) classant(s) doit faire l'objet d'une consultation auprès de la commission technique de classification, et d'une information auprès du groupe technique national de classification.

Positionnement dans les niveaux

Article 5

En vigueur étendu

A l'intérieur de ces groupes, sont fixés des niveaux. Les différents niveaux reflètent l'évolution professionnelle du salarié dans l'exercice de son emploi : la maîtrise plus ou moins grande des compétences requises et nécessaires dans l'entreprise.

Le nombre de niveaux diffère selon les groupes. Cette classification comprend 25 niveaux répartis de la façon suivante :

- dans les groupes 1 à 7 : 3 niveaux par groupe ;
- dans les groupes 8 à 9 : 2 niveaux par groupe.

A ces niveaux, sont rattachés des minima salariaux. Ces minima sont définis par la branche.

TITRE II : Dispositif de mise en place de la classification

Modalités d'application

Article 6

En vigueur étendu

La branche professionnelle du secteur du négoce de l'ameublement, pour tenir compte de la grande diversité des entreprises de la profession (structures de type PME et grandes organisations), a défini certains métiers spécifiques de la profession sous la forme d'emplois-repères. Ces emplois repères sont rattachés à des groupes au plan professionnel.

Ces emplois repères constituent les métiers de base de la branche professionnelle et sont présents dans la quasi-totalité des entreprises, enfin ils constituent globalement le plus important volume d'emplois du secteur.

Ces emplois repères sont les suivants : agent administratif, agent de nettoyage, caissière, chauffeur-livreur, chef de dépôt, chef de rayon, directeur de magasin, ébéniste, magasinier, technicien SAV, vendeur.

Le classement de ces métiers sera :

- celui déterminé par le présent accord pour les emplois repères ;
- pour les autres emplois, par le classement fait par les entreprises dans l'un des groupes de classification.

Le positionnement du salarié dans son métier sera déterminé par l'évaluation des compétences acquises par rapport à celles requises pour la tenue du métier.

Deux situations sont à distinguer quant à l'application par les entreprises de la présente classification :

- les entreprises ayant déjà une grille de classification interne qui utilisent les critères classants devront vérifier la conformité de leur grille avec la nouvelle classification professionnelle. Elles pourront alors procéder par translation ;
- les entreprises ne disposant pas de grille de classification interne basée sur les critères classants doivent procéder au classement de leurs emplois en application du présent accord. Elles devront veiller à s'appuyer sur une description des métiers et des activités qui caractérisent l'entreprise.

Période transitoire

Article 7

En vigueur étendu

Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant de la présente convention devra être classé par référence aux nouvelles dispositions en matière de

classification. La mise en application de ces dispositions ne pourra pas conduire à une réduction de salaire.

La mise en place progressive de cette nouvelle classification nécessitera un délai maximum de 18 mois après l'extension.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront de plein droit au terme de ce délai. Durant la période transitoire les dispositions antérieures continueront de s'appliquer, sauf dispositions convenues au sein des entreprises ayant pour objet d'anticiper la date d'application.

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 14 janvier 2004 en vigueur le 1er juillet 2004 BO conventions collectives 2004-9.

Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant de la présente convention devra être classé par référence aux nouvelles dispositions en matière de classification. La mise en application de ces dispositions ne pourra pas conduire à une réduction de salaire.

Compte tenu du délai nécessaire à la mise en place de la nouvelle classification, les parties décident d'augmenter le délai maximum après l'extension, pour son application.

L'arrêté d'extension ayant été publié au Journal officiel du 10 août 2002, les dispositions de l'avenant "Classification des emplois" s'appliqueront donc de plein droit à partir du 1er juillet 2004.

Durant la période transitoire les dispositions antérieures continueront de s'appliquer, sauf dispositions convenues au sein des entreprises ayant pour objet d'anticiper la date d'application.

Commission et groupe national techniques de classification

Article 8

En vigueur étendu

Dans le cas où l'entreprise souhaite adopter d'autres critères classants, étendre la nomenclature à des emplois ne figurant pas au présent accord, classer des métiers autres que les emplois repères, il sera mis en place une commission technique de classification.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, l'employeur les consultera sur les modalités de mise en oeuvre de la commission technique de classification, et dans les entreprises dotées de représentants d'organisations syndicales, les modalités de mise en oeuvre de la commission technique de classification feront l'objet d'une négociation.

La durée d'existence de la commission technique de classification sera liée à celle de mise en place de la classification dans l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, l'employeur recevra le personnel individuellement ou collectivement, pour l'informer de la nouvelle classification. Il pourra prévoir de constituer une commission technique de classification.

Lors de la mise en place effective, le salarié recevra une notification écrite précisant le classement de son emploi (groupe et niveau) et les coordonnées de la commission technique de classification. En cas de désaccord, le salarié disposera de 2 mois pour préciser les raisons de son désaccord et l'objet de sa demande.

Les questions concernant la mise en place de cette classification qui n'auront pas trouvé de règlement satisfaisant au niveau de l'entreprise seront soumises au groupe technique national de classification, qui se réunira durant les 5 premières années, tous les 6 mois pendant les 2 premières années et 1 fois par an par la suite.

Le groupe technique national de classification sera composé, d'une part, de 2 représentants par organisation syndicale de salariés signataire et, d'autre part, d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales, afin de respecter le paritarisme. Les frais professionnels des représentants seront pris en charge suivant les modalités définies à l'article 11 des clauses générales de la présente convention collective.

Bilan d'application

Article 9

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans les 3 ans suivant la date limite d'application de la nouvelle classification pour établir le bilan de sa mise en place, au vu des éléments recueillis par le groupe technique national de classification.

Et tous les 3 ans à l'occasion d'une réunion, les signataires conviennent de procéder à un bilan de son application et à une analyse de l'évolution des métiers.

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2001.

Annexe A relative à la nomenclature des métiers du négoce de l'ameublement, Annexe du 17 janvier 2001

En vigueur étendu

Tous les métiers indiqués ci-dessous sont applicables aussi bien au meuble qu'à l'électroménager. Lorsqu'ils sont particuliers à l'électroménager, cette mention est indiquée.

FILIÈRE	EMPLOI	
Vente commerciale	Acheteur(trice)/chef produit	
	Animateur de ventes	
	Caissière	
	Responsable de rayon	
	Directeur(trice)/responsable commercial	
	Directeur(trice)/responsable de magasin	
	Directeur(trice) d'exploitation	
	Directeur(trice)/responsable des ventes	
	Hôte/hôtesse d'accueil	
	Standardiste	
	Télévendeur(se)	
	Vendeur(se)-conseiller	
	Vendeur(se)-preneur d'ordre	
Technique	Architecte d'intérieur	
	Couturière	
	Décorateur	
	Dessinateur	
	Ebéniste	Hôte/hôtesse SAV électroménager
	Etagiste	
	Hôte/hôtesse SAV meuble	Poseur d'antenne
	Menuisier	Responsable de groupe technique
	Responsable SAV meuble	Responsable SAV électroménager
	Tapissier	Technicien SAV électroménager
	Technicien de maintenance	
	Technicien SAV meuble	
	Vernisseur	
Logistique	Agenceur	
	Cariste	
	Conditionneur	
	Chauffeur-livreur-monteur	
	Chauffeur-livreur-installateur (SAV)	
	Livreur	
	Livreur-monteur	
	Magasinier	
	Manutentionnaire	
	Monteur	
	Préparateur de marchandises	
	Responsable de dépôt	
	Responsable de livraison	
Surveillant		
Filière administration, gestion informatique	Agent administratif	
	Agent d'espace commercial	
	Agent de nettoyage	
	Analyste programmeur/assistant de gestion	
	Assistant micro	
	Chargé des affaires juridiques	
	Directeur, responsable marketing	
	Chef comptable	
Comptable		
	Contrôleur de gestion	

	Juriste	
	Responsable administratif	
	Responsable du personnel	
	Secrétaire	

NB : Cette nomenclature définit les métiers de base de la profession. Des conditions particulières d'organisation ou d'activité peuvent conduire des entreprises à compléter cette liste par des métiers qui leur sont propres.

Annexe B relative à la liste des emplois repères du négoce de l'ameublement, Annexe B du 17 janvier 2001

En vigueur étendu

Agent de nettoyage (groupe 1)

Exécuter les travaux d'entretien et de nettoyage.

Agent administratif (groupes 2 et 3)

Classer, vérifier les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'entreprise. Effectuer l'enregistrement de données.

Caissière (groupes 2 et 3)

Encaisser les règlements de ventes, produits et services et renseigner les clients.

Chauffeur-livreur (groupe 3)

Acheminer physiquement les produits, les monter, les installer, les encaisser.

Chef de dépôt (groupes 5 et 6)

Administrer le dépôt, assurer sa gestion sur le plan des flux de marchandises et animer une équipe.

Chef de rayon (groupes 5 et 6)

Administrer un rayon, assurer sa gestion commerciale et animer une équipe.

Directeur de magasin (groupes 6 et 7)

Gérer un point de vente dans le cadre de la politique générale de l'entreprise ou du groupement.

Ebéniste (groupes 3 et 4)

Fabriquer, réparer, entretenir les meubles, et établir les devis.

Magasinier (groupes 2 et 3)

Réceptionner, contrôler et gérer les flux et stocks de produits et préparer les sorties.

Technicien SAV (groupes 3 et 4)

Diagnostiquer les pannes, réparer, dépanner les produits défectueux et établir le devis.

Vendeur (groupes 2, 3, 4)

Informier et conseiller le client. Argumenter et vendre les meubles, produits, services sur le lieu de vente ou chez le prospect client et assurer le suivi correspondant. Veiller à la présentation du produit et à l'étiquetage.

Annexe C relative à la définition des groupes de la grille de classification, Annexe C du 17 janvier 2001

En vigueur étendu

Groupe 1 : les activités de ce groupe impliquent la réalisation de tâches simples et/ou répétitives.

Groupe 2 : les activités de ce groupe requièrent une qualification correspondant aux exigences spécifiques d'un métier.

Groupe 3 : les activités de ce groupe requièrent soit une double qualification, soit une qualification permettant d'effectuer des opérations qui dépassent le strict contexte du métier.

Groupe 4 : les activités de ce groupe requièrent une qualification impliquant la connaissance d'une technique et/ou impliquant la maîtrise de plusieurs techniques.

Groupe 5 : les activités de ce groupe requièrent une qualification caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes complexes dans une spécialité, ainsi que la mise en oeuvre d'une politique au niveau de l'entité dont ils ont la responsabilité.

Groupe 6 : les activités de ce groupe requièrent une qualification caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes complexes dans une discipline complète ainsi que la participation à l'élaboration d'une politique ou à la définition des objectifs et moyens nécessaires à sa réalisation puis sa mise en oeuvre effective.

Groupe 7 : les activités de ce groupe requièrent une qualification permettant l'étude et la résolution de problèmes pouvant impliquer plusieurs domaines et requérant un niveau d'expertise reconnu, ainsi qu'une proposition et une mise en oeuvre des politiques couvrant plusieurs disciplines.

Groupe 8 : les activités de ce groupe requièrent une qualification permettant d'assurer la responsabilité d'une " fonction " sur une partie de l'entreprise. Ils définissent la politique applicable dans leur domaine et s'assurent de sa mise en oeuvre directement sous l'autorité de la direction générale.

Groupe 9 : les activités de ce groupe requièrent une qualification permettant d'assurer une fonction de direction générale sur une partie de l'entreprise, ainsi que la définition d'une politique applicable pour la fonction qu'ils gèrent en s'assurant qu'elle participe à l'atteinte des objectifs stratégiques et à l'organisation de sa mise en oeuvre.

Annexe D relative au schéma de la méthode de classification par les critères classants, Annexe D du 17 janvier 2001

En vigueur étendu

Un répertoire des métiers est élaboré, et la branche professionnelle positionne des emplois-repères (ceux étant reconnus comme les plus significatifs dans les différents métiers de la branche).

Aussi, pour un emploi donné la méthode est la suivante :
Les métiers et emplois sont caractérisés par des activités

Ces activités sont évaluées par la méthode des critères classants. Ces activités nécessitent des compétences professionnelles précises de la part du salarié. Les critères classants permettent de classer l'emploi. Ces compétences professionnelles mises en oeuvre permettent de positionner le salarié.

L'emploi est positionné dans l'un des différents groupes de la grille de classification de 1 à 9. Le salarié est positionné dans l'un des différents niveaux du groupe de l'emploi.

Annexe E relative au positionnement des emplois repères de la branche dans la grille de classification, Annexe E du 17 janvier 2001

En vigueur étendu

	AGENT de nettoyage	AGENT administratif	CAISSIER	MAGASINIER	VENDEUR	CHAUFFEUR livreur monteur	ÉBÉNISTE	TECHNICIEN SAV	CHEF de dépôt	CHEF de rayon	DIRECTEUR de magasin	GRANDES directions	DIRECTION générale
Groupe 1													
Groupe 2													
Groupe 3													
Groupe 4													
Groupe 5													
Groupe 6													
Groupe 7													
Groupe 8													
Groupe 9													

Annexe F relative à la progression des critères classants dans les groupes de la classification, Annexe F du 17 janvier 2001

En vigueur étendu

GROUPE	COMPLEXITE	IMPACT	INFORMATION COMMUNICATION	AUTONOMIE	CONNAISSANCES
1	Les travaux sont simples, susceptibles d'être réalisés après une adaptation et une mise au courant de courte durée.	L'impact est limité au travail de l'emploi. Les procédures de réalisation, de contrôle sont directes et permanentes.	Contacts avec l'environnement immédiat de l'emploi : supérieur, collègues.	Les instructions sont précises, complètes et détaillée : elles fixent les modes opératoires.	Scolarité obligatoire.

2	Les situations rencontrées demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences similaires.	L'impact s'étend à d'autres emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur. L'impact est significatif, et de portée immédiate.	Contacts fréquents avec des niveaux et environnements variés.	Les résultats à atteindre, les méthodes de travail sont fixés, mais toutes les situations ne peuvent être prévues. Le titulaire peut faire appel à son encadrement direct.	CAP-BEP. Peut être remplacé par une pratique professionnelle.
3	Les informations à traiter demandent l'interprétation et le choix des solutions les plus appropriées.	Les activités ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes, mais à la même fonction.	Contacts destinés à fournir et aussi à obtenir des informations auprès de différents interlocuteurs externes et internes.	Les instructions laissent au titulaire le choix pour combiner l'ordre des opérations à exécuter. Il a recours à des méthodes différentes suivant les situations.	Double CAP-BEP, BAC. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
4	Les opérations à réaliser s'imbriquent les unes aux autres. Les solutions à trouver et à mettre en oeuvre n'ont pas nécessairement déjà été rencontrées.	L'impact peut se répercuter sur le niveau des résultats atteint par l'emploi sur une période de plusieurs mois.	Contacts destinés à obtenir ou à fournir une information pas toujours préalable. Les explications, commentaires et illustrations peuvent être destinés à infléchir un point de vue.	Les instructions générales donnent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. La délégation s'applique aux modalités de mise en oeuvre des moyens.	BAC + 2. Peut être remplacé par une expérience ayant un niveau équivalent.
5	Les solutions adoptées à des situations complexes et renouvelées couvrent un champ de spécialités étendues.	L'impact est très substantiel et déterminant pour atteindre des objectifs de la fonction et/ou de plusieurs fonctions de l'entreprise.	Contacts ayant pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue parfois différents, portant sur des sujets complexes. Les interlocuteurs sont externes et/ou internes.	Les directives définissent les buts à atteindre et leurs contextes. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliquent de choisir les priorités et les moyens.	BAC + 2. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
6	Les travaux imposent un jugement portant sur des facteurs divers et étendus sur toutes les spécialités de l'emploi et de son environnement.	Les activités s'inscrivent dans un cycle court et moyen terme ; leur impact se traduira dans les résultats obtenus par l'entreprise.	Contacts entre différents interlocuteurs avec des différences de point de vue, en vue d'une coopération.	Les activités sont organisées dans le cadre de directives générales. Les priorités et moyens sont à définir par le titulaire.	BAC + 4. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
7	Les activités caractérisent un développement de solution originales requérant indépendance de jugement, créativité. Elles recouvrent plusieurs disciplines de domaines de compétences différents.	Les activités portent sur des programmes à moyen et long termes, leur impact peut entraîner des conséquences fortes à long terme.	Contact entre différents interlocuteurs avec des différences de point de vue sur publics larges (niveaux, catégories) en vue d'une coopération.	Les directives sont générales. Le titulaire contribue directement à l'optimisation et à l'adaptation des moyens.	BAC + 4. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
8	Les activités impliquent de choisir entre différentes solutions qui peuvent être originales, de définir l'ensemble des moyens, des méthodes, de l'organisation pour leur mise en oeuvre.	L'impact important et durable sur l'ensemble des domaines relevant de l'emploi qui affecte l'entreprise de façon majeure.	Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions globales.	A partir d'une politique à l'élaboration de laquelle il participe, le titulaire dispose d'une large latitude de choix des priorités et moyens à mettre en oeuvre.	BAC + 5. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.
9	Les activités caractérisent une orientation sur la préparation des stratégies de l'entreprise et de prise de risque dans les choix.	L'impact est important et durable pour les domaines essentiels de l'entreprise. Ses projets politiques peuvent être directement, et pour une longue période, affectés.	Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions stratégiques pour le fonctionnement de l'entreprise.	Dans le cadre des politiques et des programmes de l'entreprise, le titulaire dispose d'une latitude de choix des priorités et moyens à mettre en oeuvre.	BAC + 5. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

Accord du 14 janvier 2004 relatif à la modification de l'article 7 de l'accord " Classification " du 17 janvier 2001

Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).

Fédération des services CFDT (FDS-CFDT) ;

Fédération nationale du commerce et des services CFE-CGC.

[En vigueur non étendu](#)

L'article 7 est rédigé de la manière suivante :

Le 1er alinéa est inchangé.

La suite de l'article est rédigée de la manière suivante :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 14 janvier 2004.

Accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance

SYNCOMEM ;

FNA ;

SGAD.

CFDT ;

FEC CGT-FO ;

FECTAM CFTC ;

Syndicat national des cadres du commerce et de la distribution CGC.

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 2 du 21 juin 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-30 étendu par arrêté du 3 avril 2006 JORF 13 avril 2006.

Cet avenant modifie le champ d'application de l'accord du 29 mai 1989, tel que défini à l'article 1er du titre de la convention collective du négoce de l'ameublement, rendant applicable l'accord de prévoyance ainsi que ses avenants sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM, entre les employeurs et les salariés des professions dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée dans la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 sous les codes NAF suivants :

ACTIVITES ENTRANT	
dans le champ d'application de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de luminaires	52.4 J
Commerce de détail de tapis et moquettes	52.4 U
Commerce de détail de meubles et sièges en vannerie	52.4 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	51.1 U
Commerce de gros en ameublement	51.4 S
Intermédiaires du commerce en meubles	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations syndicales d'employeurs des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention	91.1 A
Location de meubles et sièges	71.4 B

Prestations assurées

Article 1er En vigueur étendu

Le personnel des entreprises définies au champ d'application ci-dessus bénéficiera obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- versement d'un capital décès ;
- versement d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale ;
- versement d'une rente d'invalidité ;
- versement d'une rente d'éducation OCIRP ;
- versement d'une rente de conjoint survivant OCIRP.

Garanties décès et invalidité permanente totale

Article 2 En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, il est versé au bénéficiaire les prestations suivantes si le salarié était :

- célibataire : 75 % du traitement annuel brut ;
- marié, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100 % du traitement annuel brut ;
- célibataire, marié, veuf, divorcé, ayant au moins une personne à charge : 125 % du traitement annuel brut ;
- majoration par personne supplémentaire à charge : 25 % du traitement annuel brut.

Il est précisé que sont considérés comme étant à la charge du salarié tous les enfants visés à l'article L. 566 du code de la sécurité sociale ainsi que les personnes, ascendants directs de l'assuré, répondant aux conditions de l'article 196 du code général des impôts.

Garantie invalidité absolue et définitive (invalidité de 3e catégorie)

Tout salarié considéré comme invalide et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, bénéficiera d'un capital égal à 100 % du capital tel que prévu ci-dessus.

Garantie double effet

Lorsque, après le décès du salarié assuré, le conjoint survivant décède à son tour alors qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100 % de celui versé au moment du décès du salarié.

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs survivant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès (1).

La prestation double effet est égale au capital décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Le versement de ce capital est subordonné au jour du décès ou du partenaire pacsé par un Pacs à l'existence effective du contrat d'adhésion dont relevait le salarié décédé.

(1) Paragraphe exclu de l'extension en tant qu'il méconnaît le principe d'égalité.
(Arrêté du 31 juillet 2012, art. 1er)

Garanties incapacité de travail et invalidité

Article 3 En vigueur étendu

Le régime incapacité de travail, en relais aux obligations de maintien de salaire, fait immédiatement suite aux garanties issues de ces obligations. En ce qui concerne le personnel ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire (ancienneté insuffisante), une franchise fixe et continue de 90 jours est appliquée à chaque arrêt.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 75 % du salaire brut, déduction faite des prestations versées par le régime général de sécurité sociale.

Au moment du classement en 2e et 3e catégorie d'invalidité par le régime général de sécurité sociale, une rente trimestrielle se substitue à la garantie incapacité

temporaire de travail. Son montant est fixé à 75 % du salaire brut, déduction faite des prestations en espèces versées par le régime général de sécurité sociale.

En cas de classement en 1re catégorie, la prestation complémentaire servie éventuellement tient compte du salaire partiel d'activité pour ne pas dépasser au total ce qui aurait été octroyé à un invalide de 2e catégorie tant par le régime de sécurité sociale que par le régime complémentaire.

Le taux prévu au 2e alinéa ci-dessus sera porté à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations versées par le régime général de sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail ou maladies professionnelles.

En toute occurrence, l'indemnité prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le contrat d'adhésion conclu en fonction du présent article devra stipuler qu'en cas de résiliation pour quelque cause que ce soit, les prestations complémentaires incapacité de travail ou rente d'invalidité continuent d'être servies à leurs bénéficiaires, à leur niveau atteint.

Le salaire de référence servant au calcul des indemnités journalières et rente d'invalidité nées de la garantie incapacité/invalidité est le salaire brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

L'indemnité journalière de base déterminée au moment de l'arrêt est revalorisée en fonction des indices définis pour l'ensemble des participants de l'AGR-Prévoyance, qu'il s'agisse d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité.

Rente d'éducation

Article 4 En vigueur étendu

Une rente d'éducation est attribuée dès le décès du salarié, dans les conditions prévues par le règlement de l'OCIRP, et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'OCIRP et l'AGR-Prévoyance.

Elle est versée sur les bases ci-dessous pour chaque enfant, dans les conditions suivantes :

Au conjoint survivant non déchu de ses droits parentaux ; à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants.

Elle garantit une allocation dont le montant est fixé à :

- 3 % du salaire annuel brut par enfant à charge de moins de 7 ans ;
- 5 % du salaire annuel brut par enfant à charge de moins de 13 ans ;
- 7 % du salaire annuel brut par enfant à charge au-delà de 13 ans, jusqu'à son 26e anniversaire en cas de poursuite d'études.

Rente de conjoint survivant

Article 5 En vigueur étendu

La rente attribuée au conjoint survivant d'un salarié décédé prématurément est accordée dans les conditions prévues par le règlement de l'OCIRP et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'OCIRP et l'AGR-Prévoyance.

Le décès du salarié ouvre droit au profit de son conjoint, ou partenaire lié par un Pacs, ou concubin survivant au service :

- d'une rente viagère dont le montant est égal à 60 % des droits (calculés sur la base d'un taux de 4 %) que le salarié aurait acquis de la date de son décès à celle à laquelle il aurait atteint l'âge légal de départ en retraite complémentaire ;
- d'une rente temporaire dont le montant est égal à 60 % des droits acquis par le salarié dans le régime de retraite complémentaire. Elle est versée au bénéficiaire s'il ne peut pas bénéficier immédiatement, au décès du salarié et à taux plein, de la pension de réversion du ou des régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC). Elle cesse d'être servie à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du, ou des, régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC).

Les rentes ci-dessus (temporaire et/ ou viagère) sont majorées de 10 % pour chacun des enfants à charge au moment du décès du salarié et tant qu'ils répondent à la définition suivante :

Sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et ce, 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 et 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 rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un établissement et services d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e 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 tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

5.1. Rente d'orphelin de père et de mère

Il peut être attribué une rente temporaire aux enfants orphelins de père et de mère. Elle est versée tant que l'orphelin répond à la définition de l'enfant à charge précisée à l'article ci-dessus. Toutefois, par dérogation à cet article, la rente est servie sans conditions jusqu'au 21e anniversaire (au lieu du 18e anniversaire).

Elle est égale à 50 % des droits reconstitués (calculés sur la base d'un taux contractuel de 4 %) du salarié dans le régime de retraite complémentaire.

5.2. Capital en cas de décès n'ouvrant pas droit à la rente de conjoint survivant

Lorsque le décès du salarié n'ouvre pas droit aux prestations rentes de conjoint, ou de partenaire lié par un Pacs, ou de concubin prévues à l'article ci-dessus, il est prévu le versement au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un capital égal à 25 % du salaire moyen annuel brut.

Revalorisation

Article 6

En vigueur étendu

En cours de contrat, les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rentes éducation OCIRP sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration.

Organisme gestionnaire et comité de gestion

Article 7

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord paritaire de prévoyance cité à l'article 1er sont tenues d'affilier leur personnel à l'AGRR-Prévoyance, institution agréée par l'arrêté du ministre du travail en date du 18 février 1977, sauf adhésion antérieure à une autre institution assurant un régime au moins équivalent, par garantie, à la date de signature du présent accord.

Un comité de gestion, constitué par les signataires du présent accord, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance et de veiller à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

Ce comité se mettra en place dans les 6 mois qui suivront la date de signature du présent régime et se réunira au moins une fois par an.

Date d'effet du présent accord

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er juillet 1989.

Dépôt du présent accord

Article 9

En vigueur étendu

Le texte du présent accord paritaire de prévoyance sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Agrément du présent accord

Article 10 En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L. 731-9 du code de la sécurité sociale, à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'agrément du présent accord paritaire de prévoyance.

Fait à Paris, le 29 mai 1989.

Avenant n° 2 du 21 juin 2005 portant révision de l'accord prévoyance du négoce de l'ameublement

La fédération nationale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM),

La fédération des services CFDT ;
La fédération nationale du commerce et des services CFE-CGC ;
La fédération des commerces, des services et force de vente CFTC,

Champ d'application

Article 1er En vigueur étendu

Cet avenant modifie le champ d'application de l'accord du 29 mai 1989, tel que défini à l'article 1er du titre de la convention collective du négoce de l'ameublement, rendant applicable l'accord de prévoyance ainsi que ses avenants sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM, entre les employeurs et les salariés des professions dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée dans la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 sous les codes NAF suivants :

ACTIVITES ENTRANT dans le champ d'application de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de luminaires	52.4 J
Commerce de détail de tapis et moquettes	52.4 U
Commerce de détail de meubles et sièges en vannerie	52.4 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	51.1 U
Commerce de gros en ameublement	51.4 S
Intermédiaires du commerce en meubles	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations syndicales d'employeurs des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention	91.1 A
Location de meubles et sièges	71.4 B

Taux de cotisation

Article 2 En vigueur étendu

L'article 6 de l'avenant n° 1 de l'accord de prévoyance est remplacé par l'article suivant :

" Le taux de cotisation global au régime de prévoyance défini dans l'accord du 29 mai 1989 est fixé à 1,06 % de la masse salariale brute totale, et par garanties :

Garanties assurées par AG2R Prévoyance : 0,76 % de la masse salariale brute totale.

Garanties assurées par l'OCIRP :

- rente de conjoint : 0,20 % de la masse salariale brute totale,

- rente d'éducation : 0,10 % de la masse salariale brute totale.

Ces taux seront temporairement et pour une période de 3 ans courant à compter de la date d'effet du présent avenant, appelés à hauteur de 0,18 % et 0,09 %, portant le taux global de financement du régime à 1,03 % de la masse salariale brute totale.

A l'issue de ce délai, il sera fait application des taux contractuels relatifs aux garanties rente de conjoint et d'éducation fixés respectivement à 0,20 % et 0,10 %."

Taux et répartition de la cotisation

Article 3

En vigueur étendu

Le taux global du régime financé à 1,16 % de la masse salariale brute totale est appelé selon la répartition suivante :

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	0,20	0,03	0,23
Incapacité	-	0,35	0,35
Invalidité	0,25	0,08	0,33
Rente de conjoint OCIRP	0,09	0,08	0,17
Rente d'éducation OCIRP	0,07	0,01	0,08
Total	0,61	0,55	1,16

La cotisation globale de 1,16 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,61 % à la charge de l'employeur et 0,55 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié.

Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance

Article 4

En vigueur étendu

En cas de changement d'activité faisant sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance ou, en cas de cessation d'activité, les personnels bénéficiant d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et remise) durant la période de versement de ces prestations complémentaires.

Pour les entreprises qui étaient adhérentes auprès d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP au 1er janvier 2002 et qui comptaient à cette date dans leur effectif du personnel en incapacité ou invalidité bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires, la charge représentant le provisionnement de l'engagement de maintien de garantie décès au profit de ce personnel a été répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de résiliation de l'adhésion de l'entreprise adhérente concernée durant cette période, une indemnité de résiliation devra être versée à ces organismes assureurs.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer (valeur actuelle probable des engagements évalués à la date d'effet de la résiliation) et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur

Article 5

En vigueur étendu

Les parties au présent avenant confirment la désignation :

- en qualité d'organisme assureur des garanties rente de conjoint et d'éducation prévues par l'accord du 29 mai 1989, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP) relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris ;

- en qualité d'organisme assureur des autres garanties prévues par l'accord du 29 mai 1989 (décès, incapacité, invalidité), AG2R Prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale située au 35-37, boulevard Brune, 75014 Paris.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

Dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur-Changement d'organisme assureur

Article 6

En vigueur étendu

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les indemnités journalières et les rentes invalidité complémentaires, les rentes de

conjoint et d'éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, au niveau atteint à la date d'effet de cette dénonciation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur des bases à définir avec le nouvel organisme assureur qui en prendra la charge.

Le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires sera assuré par l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP ou par le nouvel organisme assureur désigné moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement.

Date d'entrée en vigueur

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Extension du présent avenant. - Publicité

Article 8
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

En outre, 1 exemplaire sera établi pour chaque partie.

L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 9
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par l'article L. 132-8 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 21 juin 2005.

Avenant du 23 novembre 2005 portant constitution d'une commission paritaire nationale sur l'emploi et la formation professionnelle

Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).

Fédération des services CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

En référence à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 et à l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les partenaires sociaux de la branche négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison conviennent de la nécessité de doter la branche d'un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

Création de la CPNEFP

Article 1er
En vigueur non étendu

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Composition de la CPNEFP

Article 2 En vigueur non étendu

La commission paritaire est composée :

- d'un collège salariés composé de 2 membres (1 titulaire et 1 suppléant) pour chaque organisation syndicale de salariés représentative sur le plan national et dans la limite d'un seul salarié par entreprise et par organisation syndicale représentative ;
- d'un collège employeurs comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarié, désignés par les organisations patronales.

Chaque organisation syndicale désigne ses représentants et peut à tout moment les remplacer.

A chaque membre titulaire correspond un membre suppléant désigné dans les mêmes conditions.

Le titulaire et le suppléant peuvent participer aux débats.

Seul le titulaire peut prendre part aux votes, ce n'est qu'en son absence que le suppléant pourra voter à sa place.

Toute correspondance relative à la CPNEFP est adressée aux membres suppléants en même temps qu'elle est adressée aux membres titulaires.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et d'un suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission (CPNEFP), titulaire ou suppléant, de son choix et de son collège ; s'il s'agit d'un membre d'une organisation syndicale de salariés, celui-ci peut donner pouvoir à un représentant de la fédération syndicale.

Le représentant de la fédération syndicale ayant ainsi reçu pouvoir pourra, sous réserve d'en informer au préalable les autres membres de la commission, participer à la réunion de la commission pour laquelle il a reçu pouvoir.

La participation du représentant de la fédération syndicale de salariés sera à la charge de celle-ci.

Fonctionnement de la CPNEFP

Article 3 En vigueur non étendu

La commission désigne en son sein un président et un vice-président.

L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège tous les ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le président convoque au moins 45 jours à l'avance les membres de la commission, qui doit se réunir au moins 4 fois par an durant ses 3 premières années d'existence, et au moins 3 fois au-delà des 3 premières années.

Des réunions supplémentaires seront possibles à la demande de 3/5 des membres titulaires de la commission. La 4e réunion pendant la 4e année pourra être demandée par la moitié des membres titulaires. Les réunions suivantes supplémentaires auront lieu à la demande de 3/5 des membres titulaires.

La présence ou la représentation de 1/3 des membres de chaque collège est requise pour la validité des délibérations.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir, sous réserve que le quorum défini à l'alinéa précédent soit atteint.

Dans l'hypothèse où le quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit intervenir dans les 45 jours, le délai de convocation étant alors réduit à 15 jours.

Au cours de cette nouvelle réunion, seul l'ordre du jour de la réunion annulée pourra être traité et les délibérations seront valables sans condition de quorum, à condition toutefois qu'il y ait au moins un représentant de chaque collège.

Les conditions de vote demeurent les mêmes que celles précédemment indiquées.

L'ordre du jour sera fixé conjointement entre le président et le vice-président.

En cas de désaccord c'est le président qui fixe l'ordre du jour, et qui doit inscrire dans celui-ci les propositions du vice-président.

Les membres de la commission pourront faire des propositions en vue de l'élaboration de l'ordre du jour de la CPNEFP.

Un procès-verbal sera établi pour chacune des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

La CPNEFP peut solliciter des concours, avis et conseils extérieurs. Cette possibilité est conditionnée par l'accord entre le président et le vice-président.

Si accord il y a, la proposition sera faite au conseil suivant et mise en délibération.

La CPNEFP fait connaître ses décisions et recommandations aux instances compétentes.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale, en l'occurrence la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison dont le siège est situé au 59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

Missions de la CPNEFP

Article 4

En vigueur non étendu

La CPNEFP a notamment pour missions :

En matière d'emploi

Un rôle d'étude des emplois de la branche et de leur évolution, et en particulier :

- d'analyse de la structure des emplois de la branche ;
- d'analyse de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies ;
- d'analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des entreprises ;
- d'analyse des flux d'emplois et contribution à leur régulation en vue de les prévenir, ou à défaut de corriger les déséquilibres entre l'offre et la demande ;
- de contribution à l'insertion professionnelle des jeunes.

Plus récemment, la CPNEFP assurera les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

En matière de formation professionnelle

a) Formation initiale :

- participation à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche ;
- participation à la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprise, y compris la politique en matière de tutorat.

b) Reconversion : participation à la définition des formations de reconversion souhaitées par la branche.

c) Formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, etc.) : contribution à la définition des priorités de la branche dans ces domaines.

d) Formation continue : contribution à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants ou à créer.

Absences et frais de déplacement

Article 5

En vigueur non étendu

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

Les absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants aux réunions de la CPNEFP sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'ensemble des droits des salariés, notamment pour le maintien de leur rémunération.

Les frais de déplacement des membres de la CPNEFP sont remboursés dans le délai maximum de 15 jours, après remise des justificatifs originaux, sur la base de l'article 11 des clauses générales de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Cet accord est conclu dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée.

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander sa révision dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

Cette demande doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la CPNEFP et à toutes les parties signataires par courrier simple, et être accompagné du projet de révision.

La commission paritaire nationale devra dans ce cas être réunie dans le délai de 2 mois.

L'accord peut être dénoncé par les organisations signataires avec un préavis de 2 mois dans les conditions prévues par L. 132-8 du code du travail.

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

L'accord entrera en vigueur après l'échéance du délai d'opposition prévu par l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Publicité et formalités de dépôt

Article 8

En vigueur non étendu

Le texte du présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Les parties non signataires recevront, dès la signature du présent accord, une copie de celui-ci.

Fait à Paris, le 23 novembre 2005.

Avenant du 14 mars 2007 portant modification de l'article 38 relatif aux congés

La fédération nationale du négoce, de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM),

La fédération nationale du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

La fédération des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération des services (FS) CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les a et b de l'article 38 de la convention collective « congés exceptionnels pour événements familiaux » sont supprimés et remplacés par la rédaction suivante :

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant, décès d'un beau-parent : 1 jour.
- décès d'un frère ou beau-frère, d'une soeur ou belle-soeur : 1 jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé, sur sa demande, une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour ;

- entrée d'un enfant en classes maternelles, cours préparatoire et sixième : 2 heures.

b) Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- première communion d'un enfant : 1 jour ;
- déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 4 ans.

Article 2

En vigueur étendu

Tout accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ou de quelque niveau que ce soit, conclu en matière de congés pour événements familiaux, ne peut déroger au présent accord que dans un sens plus favorable, en tout ou partie, au salarié.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension et il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-2-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail selon les dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Son extension sera, par ailleurs, demandée en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Article 5
En vigueur étendu

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet à tout moment de révision ou dénonciation, dans les conditions définies aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Accord du 24 avril 2008 relatif à la fermeture dominicale des magasins de meubles (Corrèze)

Chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Limousin.

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire ;

Vu les dispositions de l'article L. 221-9, alinéa 15, du code du travail permettant aux magasins d'ameublement de donner à leurs salariés un repos hebdomadaire par roulement ;

Et considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres liés à :

- un héritage culturel, religieux et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale, ont convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Il est retenu, sur l'ensemble du département de la Corrèze, que les établissements, magasins de toute nature dans lesquels s'effectue la vente d'articles d'ameublement (meubles neufs, literie, objets meublants complémentaires [tapis, tableaux...]) seront totalement fermés au public le dimanche toute la journée de 0 heure à 24 heures pour donner le repos hebdomadaire à leurs salariés le dimanche.

(1) L'article 1er n'est pas étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

Ces commerces pourront uniquement être ouverts 4 dimanches chaque année.

Les dates d'ouverture des magasins seront déterminées par la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Limousin, après consultation des professionnels, et des chambres de commerce et d'industrie de la Corrèze.

Cette liste sera établie, chaque année, dans le courant du premier trimestre.

Au cas où une date ne pourrait être connue précisément au cours du premier trimestre de l'année (ex. : soldes exceptionnelles ou foires), le délai de prévenance serait de 30 jours minimum avant la date de la manifestation.

Elles seront ensuite communiquées à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'aux chambres de commerce et d'industrie de la Corrèze, et aux organisations syndicales de salariés.

Il est indiqué que les dates retenues permettront l'ouverture des magasins de l'ensemble des professionnels de l'ameublement, et qu'il n'est pas prévu de demandes de dérogations individualisées.

(1) L'article 2 n'est pas étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu

Ces dispositions s'appliquent également aux commerçants forains et ambulants.

Elles ne sont pas imposées aux antiquaires et brocanteurs dont la profession consiste à acheter, à revendre ou à échanger toutes sortes de marchandises d'occasion à l'exclusion de tout mobilier neuf.

(3) L'article 3 n'est pas étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés amenés à travailler le dimanche bénéficieront :

- d'une majoration de salaire de 100 % pour les heures effectuées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail, hors travaux exceptionnels ;

- d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, en plus de leur repos obligatoire, un autre jour de la semaine. La durée totale du repos hebdomadaire reste fixée, en tout état de cause, à 48 heures par semaine, et aucune période de travail d'un salarié ne peut excéder 5 jours consécutifs ;

- ces salariés seront prévenus au moins 1 mois à l'avance ;

- ces salariés travailleront sur la base du volontariat uniquement.

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord annule et remplace celui du 10 décembre 2001.

Les parties signataires s'engagent à demander à l'autorité préfectorale de consacrer les dispositions de ce nouvel accord par un arrêté de fermeture des établissements, pris en application de l'article L. 221-17 du code du travail. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 5 n'est pas étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Toute infraction au présent accord sera poursuivie, conformément aux lois et règlements en vigueur, et notamment l'article R. 262-1 du code du travail.

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés (constitution de partie civile, démarche conjointe auprès des parquets...) les actions judiciaires visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Une commission de suivi paritaire du présent accord est créée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires et présidée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Corrèze (ou son représentant).

Elle se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la DDTEFP, avec le concours de la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Limousin, présente aux organisations syndicales signataires un bilan du recours aux salariés employés à temps partiel.

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions de l'article L. 132-8 du code du travail. De même il pourra être révisé à tout moment dans les conditions de l'article L. 132-7 du code du travail.

Le 24 avril 2008.

Accord du 6 mai 2009 relatif au travail du dimanche (Hérault)

Ameublement Hérault.

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui découlent du respect du repos dominical et du repos hebdomadaire, se déclarent très attachées au respect de ces deux règles ;

Considérant que le respect de la règle du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant que le respect de cette règle permet de sauvegarder un certain nombre d'équilibres au sein de notre société : vie familiale, cohésion sociale, vie

associative et sportive par exemple,
ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes les surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, il concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (IDCC 1880).

Il s'applique sur l'ensemble du département de l'Hérault.

Article 2

En vigueur non étendu

Après avoir constaté que les dispositions combinées des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail permettent aux établissements de commerce de détail de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que ce repos dominical soit respecté au moins 45 dimanches par an et qu'en conséquence les établissements visés à l'article 1er soient fermés au public ces 45 dimanches.

La partie la plus diligente saisira M. le préfet de la région Languedoc-Roussillon, préfet de l'Hérault, à l'effet de consacrer les dispositions du présent accord par un arrêté préfectoral de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail, arrêté préfectoral abrogeant celui du 29 avril 1975 qui réglementait les ouvertures dominicales des commerces d'ameublement du département.

Article 3

En vigueur non étendu

De fait, les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas sur les périodes suivantes :

- les 2 premiers dimanches des soldes d'hiver ;
 - le premier dimanche des soldes d'été ;
 - le premier dimanche de septembre ;
 - les 3 dimanches de décembre précédant Noël ;
- (soit 7 dimanches au total).

Article 4

En vigueur non étendu

Les contreparties seront celles définies par l'article 33.B de la convention collective nationale dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord.

Ainsi tous les salariés concernés auront droit à une majoration de salaire :

- pour le personnel payé au fixe, cette journée du dimanche sera rémunérée avec une majoration de 100 % ;
- pour les salariés rémunérés à la commission, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

En tout état de cause, la majoration de rémunération perçue par un salarié au titre du travail du dimanche ne pourra être inférieure au 1/30 de la rémunération du mois en cours.

En outre, un repos compensateur d'une durée équivalente aux heures travaillées sera accordé dans un délai de 1 semaine.

Seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Article 5

En vigueur non étendu

Chacune des organisations signataires, convaincues de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6

En vigueur non étendu

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

Elle peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des 7 dimanches annuels.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

A cette occasion, la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Hérault, présente aux organisations syndicales signataires un bilan d'application du présent accord.

Article 7
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Hérault. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, et déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et pour information au préfet.

Avenant du 24 juin 2009 relatif à la mise en conformité de la convention

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 10 mars 2010, art. 1er).

FNAEM.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant comporte la réécriture de certains articles de la convention collective en vue d'en permettre sa mise en conformité aux dispositions légales tout en tenant compte des évolutions jurisprudentielles. Il s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les parties conviennent que, à l'issue de chaque avenant à la convention collective, si des réserves ou exclusions sont formulées lors de l'extension desdits avenants, de se revoir afin d'examiner les conditions de conclusion d'un avenant de mise en conformité.

Il ne pourra être dérogé que de manière plus favorable aux dispositions contenues dans le présent avenant.

Article 1er
En vigueur étendu

A l'article 9, après le second alinéa, sont insérées les dispositions suivantes :

« Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale, constituée par une organisation syndicale représentative, un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. »

Article 2
En vigueur étendu

A l'article 11, au second tiret du troisième alinéa, sont insérés en fin de phrase les termes « et des tickets de métro, bus, RER ».

Au quatrième tiret du troisième alinéa, le chiffre 4 est remplacé par le chiffre 5,5.

Au cinquième tiret du troisième alinéa, le nombre 15 est remplacé par le nombre 22.

Il est ajouté un avant-dernier alinéa, rédigé comme suit :

« Ces chiffres sont entendus comme étant un minimum. Si le remboursement habituellement pratiqué par l'entreprise est plus favorable, c'est ce dernier qui s'appliquera. »

Article 3
En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 16 (Modalités électorales) est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les modalités électorales sont régies suivant les dispositions du code du travail et du code électoral. Cet article a pour objet de rappeler ou préciser les dispositions applicables. »

Dans ce même article 16, dans le paragraphe relatif aux opérations électorales, le second alinéa est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes mais ne peut pratiquer de panachage. Un bulletin comportant des noms rayés est valable s'il comporte ou moins un nom non rayé. Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin. »

Au dernier alinéa de ce même paragraphe relatif aux opérations électorales, le terme « nul » est remplacé par le terme « blanc ».

Article 4
En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 17 est abrogé.

Dans le second alinéa, est ajouté un tiret supplémentaire. Il est rédigé comme suit :

« - à titre d'information, la référence aux organismes de prévoyance et de retraite. »

Le dernier alinéa de l'article 17 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'aptitude à l'emploi devra obligatoirement faire l'objet d'un examen médical dans les conditions des articles R. 4624-10 à R. 4624-18 du code du travail. En cas d'inaptitude médicale, l'employeur pourra proposer dans l'hypothèse où cela s'avère possible, un nouvel emploi compatible avec l'état de santé dûment constaté par le médecin du travail. A défaut, l'employeur pourra mettre un terme à la période d'essai. »

Article 5
En vigueur étendu

L'article 19 est abrogé et remplacé par un nouvel article 19 « Période d'essai » ainsi rédigé :

« La période d'essai est fixée comme suit :

- ouvriers et employés : 1 mois de date à date ;

- techniciens et agents de maîtrise : 2 mois de date à date.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier à tout moment le contrat de travail sans aucune indemnité mais sous réserve du respect par les parties du délai de prévenance légalement défini en fonction du temps de présence du salarié écoulé depuis le début de l'essai :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jours	24 heures
8 jours ≤ (p) < 1 mois	48 heures
1 mois ≤ (p) < 3 mois	2 semaines
(p) ≥ 3 mois	1 mois

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 jours	24 heures
(p) ≥ 8 jours	48 heures

Si la résiliation est le fait de l'employeur, toute journée de travail commencée est due.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Le renouvellement de la période d'essai est possible à condition qu'il fasse l'objet, avant la fin de la période initiale, d'un écrit entre les parties. Cette prolongation ne peut être supérieure à la durée initiale.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. En conséquence, la durée de ce délai de prévenance due par l'employeur qui ne pourrait être exécutée fera l'objet d'une indemnisation égale au salaire que le salarié aurait dû percevoir si le délai de prévenance avait été respecté jusqu'à son terme.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement soit une durée qui ne peut excéder 1 journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable. »

Les durées ci-dessus définies constituent des durées maximales.

Article 6
En vigueur étendu

L'article 20 est abrogé, il est remplacé par un nouvel article 20 « Modification du contrat » ainsi rédigé :

« La modification du contrat de travail sera portée à la connaissance du salarié par information écrite et motivée.

Hormis lorsque la modification intervient dans les conditions de l'article L. 1222-6 du code du travail, la modification du contrat de travail sera formalisée par la signature d'un avenant audit contrat.

Lorsque la modification a pour origine l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail, elle ne pourra intervenir qu'en respectant la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du code du travail. Une lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. »

Article 7
En vigueur étendu

Dans l'article 22 et dans le troisième tiret du deuxième alinéa, la partie de phrase « dans la limite maximale de 6 mois » est abrogée.

Article 8
En vigueur étendu

Dans l'article 23, le premier alinéa est abrogé, il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les visites médicales (d'embauche, de reprise, périodiques) sont organisées dans les conditions définies aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail. Elles sont passées pendant les heures de travail et rémunérées comme telles. »

Article 9
En vigueur étendu

L'article 25 est abrogé, il est remplacé par un nouvel article 25 « Non-discrimination. - Egalité professionnelle » ainsi rédigé :

« Article 25.1
Principe de non-discrimination

Conformément aux dispositions légales, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment : en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-5 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 25.2
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de conditions de travail, devra être strictement respecté par les entreprises.
A cet effet, il est rappelé que le rapport relatif à l'égalité professionnelle soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel contient un certain nombre d'indicateurs pertinents susceptibles de déceler les différences de traitement.
Les entreprises devant tenir la négociation sur les salaires prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail devront également engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre à partir des indications figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail. »

Article 10
En vigueur étendu

Dans le A de l'article 27, les 2e, 3e et 4e alinéas sont abrogés et remplacés par les paragraphes suivants :

« 1. Travail de nuit des femmes enceintes ou ayant accouché

Conformément à l'article L. 1225-9 du code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché et travaillant de nuit, peut être affectée à un poste de jour :

- si elle en fait la demande pendant la durée de sa grossesse ou pendant la période postnatale définie par les articles L. 1225-17 et L. 1225-18 du code du travail.
- pendant la durée de sa grossesse, lorsque le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, le contrat est suspendu dans les conditions et avec les conséquences définies dans l'article L. 1225-10 du code du travail.

La femme enceinte bénéficie de la protection instituée par l'article L. 1225-4 du code du travail.

2. Autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune modification de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise. »

Le B de l'article 27 est abrogé et remplacé par le paragraphe suivant :

« B. - La suspension du contrat de travail pour l'adoption d'un enfant est définie par l'article L. 1225-37 du code du travail. Ainsi, le salarié a le droit de suspendre son contrat pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de 7 jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les parents salariés bénéficient pendant cette période de la même protection que pour les femmes enceintes.

L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément précisé au code de l'action sociale et des familles.

Le père ou la mère avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté. »

Un paragraphe C est ainsi inséré :

« C. - Le congé de paternité est accordé au père salarié dans les conditions définies par les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail. »

Article 11
En vigueur étendu

Les deux premiers alinéas de l'article 30 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Tout salarié doit obligatoirement se voir attribuer une classification conforme à celles des emplois figurant dans l'accord relatif à la classification des emplois de la présente convention.

Les salaires minima au-dessous desquels nul ne peut être rémunéré sont déterminés par accords paritaires pour chaque groupe et niveau dans la classification des emplois. »

Un troisième alinéa est inséré suite à ces nouvelles dispositions, dans les termes suivants :

« Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel :

- les majorations pour heures supplémentaires ;

- les remboursements des frais professionnels ;
- les produits de l'intéressement, la participation, et des différentes formes d'épargne salariale n'ayant pas le caractère de salaire au sens du code de la sécurité sociale ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de la convention collective ;
- les majorations pour travail de nuit, jours fériés et dimanches prévues par l'article 33 de la convention collective. »

Article 12
En vigueur étendu

Dans l'article 32 :

- la référence au « minimum catégoriel » est remplacé par la référence au « minimum conventionnel » ;
 - le paragraphe qui commence par « le montant » et qui se termine par « correspondant au coefficient » est abrogé ;
- La référence à 169 heures est remplacée par 151, 67 heures.

Article 13
En vigueur étendu

Le A de l'article 33 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A. - Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 21 heures et 6 heures), les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (les jeunes salariés de plus de 16 ans et moins de 18 ans ne peuvent travailler entre 21 heures et 6 heures du matin). »

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-33 et L. 3122-40 du code du travail, en vertu desquels le recours au travail de nuit, au sens de l'article L. 3122-31 du code susvisé, est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise comprenant l'ensemble des clauses obligatoires (arrêté du 10 mars 2010, art. 1er).

Article 14
En vigueur étendu

Dans le troisième alinéa de l'article 34, la phrase qui commence par « Une information préalable... » est abrogée.

Article 15
En vigueur étendu

Le quatrième alinéa de l'article 35 qui commence par « Au-delà de ces périodes » est abrogé.

Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si l'absence se prolonge au-delà des durées précitées et dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement de l'entreprise ou d'un service, il apparaîtrait indispensable de remplacer effectivement et définitivement le salarié malade, l'employeur pourra rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail. »

Article 16
En vigueur étendu

Les B et C de l'article 36 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« B. - Montant

A compter du quatrième jour en cas de maladie ou d'accident de trajet et du premier jour en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, les salariés bénéficient d'une indemnité calculée en fonction de leur ancienneté sur le salaire brut qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler (brut du dernier mois ou, en cas de variation importante, brut moyen des 6 derniers mois (1)).

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS ET TAUX
1 à 3 ans	30 jours à 90 % et 30 jours à 70 %
3 à 5 ans	60 jours à 90 %
A partir de 5 ans	75 jours à 100 %
A partir de 28 ans	80 jours à 100 %
A partir de 33 ans	90 jours à 100 %

Ces délais d'indemnisation sont augmentés de 30 jours à 70 % par période de 5 ans d'ancienneté, sans que le nombre de ces jours supplémentaires ne puisse excéder 90 jours.

Pour le calcul des indemnités dues, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé dans les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation sera celle prévue ci-dessus.

L'employeur déduira des appointements ainsi calculés la valeur des prestations auxquelles les intéressés ont droit (indemnités de la sécurité sociale ou prestations de tout autre régime de prévoyance dans la limite de la quotité correspondant aux versements de l'employeur).

En aucun cas, le complément patronal ci-dessus ne pourra avoir pour effet de permettre au salarié de bénéficier d'un total de rémunération supérieur à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C. - Prévoyance

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance dont les modalités sont définies par accord de branche. »

(1) Termes exclus comme étant contraires à l'article D. 1226-7 du code du travail qui prévoit que la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou la partie d'établissement (arrêté du 10 mars 2010, art. 1er).

Article 17 En vigueur étendu

Dans l'article 38, dans la première phrase, le terme « personnel » est remplacé par « salarié ».

Le troisième tiret du paragraphe A « - mariage d'un enfant : 1 jour » est abrogé. Il est remplacé par la phrase suivante : « - mariage d'un enfant : 2 jours ».

Le deuxième tiret du paragraphe B est abrogé.

Le troisième tiret du paragraphe B « - déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 4 ans » est abrogé. Il est remplacé par la phrase suivante : « - déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 2 ans ».

Le paragraphe C est abrogé.

Il est créé un article 38. 1 « Congé pour garde d'un enfant malade » rédigé comme suit :

« Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est de 4 jours ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jours ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation, 4 jours supplémentaires ou 8 demi-journées sont accordés.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent simultanément bénéficier des dispositions ci-dessus.

Dans les conditions définies par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail, tout salarié pourra solliciter un congé de présence parentale. »

Article 18 En vigueur étendu

L'article 39 est abrogé, il est remplacé par un nouvel article 39 « Autorisations d'absence » ainsi rédigé :

« Article 39.1

Préparation à la défense

Une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour est accordée pour tout salarié ou apprenti de 16-25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 39.2

Autorisation d'absence pour les sapeurs-pompiers

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux sapeurs-pompiers volontaires dans les conditions définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.

Le temps passé hors du lieu de travail pendant les heures de travail pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à un temps de travail pour la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté.

Aucun licenciement, aucun déplacement professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcé en raison des absences prévues. »

Article 19 En vigueur étendu

Dans l'article 41, le second tiret du premier paragraphe « - ouvrier, ETDAM, ayant plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois » est abrogé. Il est remplacé par la phrase suivante : « - ouvrier, ETDAM, ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois. »

De même, le paragraphe qui commence par « l'employeur a la possibilité... » est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie du préavis. Dans ce cas, le préavis ou la partie du préavis non effectué sera indemnisé.

En cas d'inexécution du préavis demandée par le salarié, acceptée par l'employeur, le préavis ne sera pas indemnisé. »

Dans ce même article, le chiffre 64 est remplacé par le chiffre 48.

Article 20 En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 42 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans le délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. »

Article 21
En vigueur étendu

Le second paragraphe de l'article 43 commençant par « Le taux et les modalités de calcul... » et le tableau y afférent sont abrogés et remplacés par la phrase suivante :

« L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 22
En vigueur étendu

L'article 44 est abrogé et remplacé par un nouvel article 44 « Indemnité de départ à la retraite » ainsi rédigé :

« Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié non cadre est fixée par le tableau ci-dessous :

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À (en années révolues)	COEFFICIENT À APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen
5	0,30
6	0,35
7	0,40
8	0,45
9	0,50
10	0,55
11	0,60
12	0,70
13	0,80
14	0,90
15	1,00
16	1,10
17	1,20
18	1,30
19	1,40
20	1,50
Au-delà de 20 années	+ 0, 10 par année supplémentaire

Article 23
En vigueur étendu

L'article 3 de l'avenant Cadres est abrogé et remplacé par un nouvel article 3 « Période d'essai » ainsi rédigé :

« Article 3.1
Engagement et période d'essai

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les appointements garantis, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée de travail du cadre.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Le contrat de travail n'est conclu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois.

Toutefois, si le contrat de travail le prévoit, cette période peut être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois.

Ce renouvellement doit faire l'objet soit d'une notification écrite, soit d'un avenant signé des deux parties indiquant le motif, qui doit être remise à l'intéressé au moins 2 semaines avant la date de fin de période d'essai initiale.

Article 3. 2

Délai de prévenance durant la période d'essai en cas de rupture

Durant la période d'essai du cadre, la durée minimale du délai de prévenance en cas de rupture est fixée comme suit :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jours	24 heures
8 jours ≤ (p) < 1 mois	48 heures
1 mois ≤ (p) < 3 mois	2 semaines
(p) ≥ 3 mois	1 mois

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
-------------------------	------------------------------------

(p) < 8 jours	24 heures
(p) ≥ 8 jours	48 heures

« Article 3.3

Période d'essai des contrats à durée déterminée

Pour les cadres titulaires d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement, soit une durée qui ne peut excéder 1 journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable. »

Article 24

En vigueur étendu

Dans le premier alinéa de l'article 4 de l'avenant Cadres, les termes « 46 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives » sont remplacés par «, soit 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives ».

Le dernier alinéa est abrogé.

Article 25

En vigueur étendu

Dans l'article 6.1 de l'avenant Cadres, le premier alinéa est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout cadre ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de la maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale. »

Dans l'article 6.2 de l'avenant Cadres, le premier alinéa est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale. »

Dans l'article 6.3, les deux premiers alinéas sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Les dispositions des articles 6.1 et 6.2 s'appliquent sous réserve de celles contenues dans l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 lorsque ces dernières sont plus favorables.

Pour le calcul des indemnités complémentaires, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions ci-avant. »

Après l'article 6.3, il est rajouté un article 6.4 ainsi rédigé :

« Ces régimes indemnitaires sont complétés par les dispositions du régime de prévoyance tel que prévu par accord de branche. »

Article 26

En vigueur étendu

Le second paragraphe de l'article 8 de l'avenant Cadres commençant par « Le taux et les modalités de calcul... » et le tableau y afférent sont abrogés et remplacés par la phrase suivante :

« L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 27

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er juillet 2009.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Accord du 28 septembre 2009 relatif au travail dominical (Gironde)

Chambre départementale de l'ameublement de la Gironde.

Syndicat des services CFDT de la Gironde ;

UD CFE-CGC ;

UD CGT ;

UD FO ;

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire, Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente dépendant du titre 1er, article 1er de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995.

Il s'applique sur l'ensemble du département de la Gironde.

Article 2

En vigueur non étendu

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail tel que complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord décident, conformément aux dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail, que dans ces établissements il ne sera dérogé au repos dominical que 5 dimanches par an.

Article 3

En vigueur non étendu

Les dimanches travaillés seront déterminés par la chambre départementale de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Gironde, après consultation des professionnels, des chambres de commerce et d'industrie de la Gironde et des syndicats de salariés signataires.

La liste sera établie, chaque année, avant la fin du 3e trimestre.

Au cas où une date ne pourrait être connue précisément au cours du premier trimestre de l'année (exemple : soldes exceptionnelles ou foires), le délai de prévenance serait de 30 jours minimum avant la date de la manifestation.

Elles seront ensuite communiquées à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Gironde, ainsi qu'aux chambres de commerce et d'industrie de la Gironde, et aux organisations syndicales de salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contreparties seront celles définies par l'article 33-B de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord.

Pour tout travail exceptionnel du dimanche, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %, ainsi qu'un repos équivalant aux heures travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

Ces salariés travailleront sur la base du volontariat et seront prévenus au moins 1 mois à l'avance.

Article 5

En vigueur non étendu

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6

En vigueur non étendu

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La présidence est assurée par le président de la chambre départementale de l'ameublement.

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou son représentant) est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins 1 fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la chambre départementale de l'ameublement et de l'équipement avec le concours de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Gironde, présente aux organisations syndicales signataires un bilan d'application du présent accord.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 2222-5 du code du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des signataires et déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Gironde et pour information au préfet.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 6 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8

En vigueur non étendu

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

La partie la plus diligente saisira l'autorité préfectorale à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Les parties signataires prendront toute initiative pour que le présent accord puisse faire l'objet de la procédure d'extension prévue par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie)

Chambre régionale de l'ameublement et d'équipement de la maison de Basse-Normandie.

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant la disposition de la loi n° 2008-3 du 3 janvier 2008 permettant aux établissements de commerce de détail d'ameublement d'ouvrir 52 dimanches par an, les parties signataires, sous l'égide de la CGPME de Basse-Normandie, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire ;

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés :

- aux conditions de travail des salariés de l'ameublement ;

- à l'héritage culturel et historique ;

- au nécessaire maintien de la cohésion sociale ;

- à des motifs religieux ;

- à la sauvegarde de la cellule familiale ;

- à la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail qui autorise la possibilité de décision de fermeture.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail d'articles neufs dans l'ameublement, dans l'équipement et dans la décoration relevant exclusivement de la convention collective de l'ameublement.

Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados.

Article 2

En vigueur non étendu

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail tel que complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté, 47 dimanches par an.

La partie la plus diligente saisira l'autorité préfectorale à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Les dimanches travaillés seront déterminés par la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison de Basse-Normandie, après consultations des professionnels, des chambres de commerce et d'industrie de la région et des organisations syndicales signataires.

La liste sera établie, chaque année, dans le courant du dernier trimestre.

Au cas où une date ne pourrait être connue précisément au cours du dernier trimestre de l'année (ex. : soldes exceptionnels ou foires), le délai de prévenance serait de 30 jours minimum, avant la date de la manifestation.

Elles seront ensuite communiquées aux directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'aux chambres de commerce et d'industrie de la région et aux organisations syndicales de salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contreparties au travail du dimanche sont définies par un accord collectif de travail conclu sur le fondement des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail (convention collective, rémunération et jour de repos ...).

Article 5

En vigueur non étendu

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6

En vigueur non étendu

Une fois l'an, au cours du 4^e trimestre, en fin d'année, une commission de suivi paritaire aura lieu. Elle est composée de deux membres par organisations signataires. La présidence est assurée par le président de la chambre régionale de l'ameublement. La direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou son représentant) est invitée à participer à ces réunions.

Elle examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale et, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement avec le concours des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Manche, de l'Orne et du Calvados, présente aux organisations syndicales signataires un bilan d'application du présent accord.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de chaque département et pour information aux préfets.

Dans le cas d'une dénonciation majoritaire de l'une des parties, cette dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 12 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiation de la partie la plus diligente.

ANNEXE

En vigueur non étendu

Préambule

Le présent accord est destiné à compléter l'accord régional de fermeture du dimanche du 8 décembre 2008.
Il a pour finalité de définir les contreparties accordées aux salariés devant travailler les dimanches dans les conditions définies à l'accord précité.

Article 1er
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu sur le fondement de l'article L. 2221-1 du code du travail.
Les dispositions qu'il comporte s'appliquent, sauf dispositions de même nature et plus favorables conclues, dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement ou dans le cadre d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article 2
En vigueur non étendu

Les contreparties seront celles définies par l'article 33.B de la convention collective nationale dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord. Il est seulement précisé que le repos équivalent devra être accordé si possible dans la même semaine que celle dans laquelle le repos dominical est travaillé et à défaut, dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche travaillé (pour mémoire, article 33.B : « Travail exceptionnel le dimanche : les heures effectuées sont rémunérées majorées de 100 % + repos équivalent »).

Article 3
En vigueur non étendu

Il est rappelé que :

- la durée de la journée de travail le dimanche est limitée à 10 heures de travail effectif ;
- aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs, et, sauf volontariat, le nombre de dimanches travaillés par salarié et par an ne sera pas supérieur à 3 ;
- le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant ou suivant le dimanche travaillé par le salarié ;
- seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.
Il deviendra caduc si l'accord de fermeture dominicale dont il constitue une condition essentielle cesse de s'appliquer.
Son extension sera demandée par l'une des parties signataires. Il entrera en vigueur dans la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et pour les adhérents locaux de la chambre régionale ou de la FNAEM dès sa date de signature.

Article 5
En vigueur non étendu

Le présent accord sera notifié par la direction de la chambre régionale de l'ameublement (CRAEM) à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.
Il sera déposé par la chambre régionale en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, aux différentes directions départementales et aux conseils de prud'hommes de Basse-Normandie.

Avenant du 5 février 2009 portant modification de l'accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie)

Chambre régionale de l'ameublement et d'équipement de la maison de Basse-Normandie.

CFDT ;
CFTC ;
CGT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Une seule modification est à notifier à l'article 1er « Champ d'application territorial et professionnel ».

Ancienne mention :

« Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décorations.

Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados. »

Nouvelle mention :

« Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail

d'articles neufs dans l'ameublement, dans l'équipement et dans la décoration relevant exclusivement de la convention collective de l'ameublement. »
Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados.

Accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical (Pyrénées-Orientales)

CDAEM PO.

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- un héritage culturel et historique ;
- des motifs religieux ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire, ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente dépendant du titre Ier, article 1er, de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995.

Il s'applique sur l'ensemble du département des Pyrénées-Orientales.

Article 2

[En vigueur non étendu](#)

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail tel que complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord décident, conformément aux dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail, que dans ces établissements il ne sera dérogé au repos dominical que 5 dimanches par an.

Article 3

[En vigueur non étendu](#)

Conformément aux coutumes pratiquées dans le département des Pyrénées-Orientales, il sera dérogé au repos dominical de 5 dimanches par an sur la période suivante : les 3 dimanches précédant Noël, le premier dimanche du début de la période légale des soldes d'hiver et le premier dimanche du début de la période légale des soldes d'été.

La liste sera établie, chaque année, avant la fin du troisième trimestre par la chambre départementale de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Pyrénées-Orientales, et ce après consultation des professionnels, des chambres de commerce et d'industrie des Pyrénées-Orientales et des syndicats de salariés signataires.

Au cas où une date ne pourrait être connue précisément au cours du premier trimestre de l'année (exemple : soldes exceptionnelles ou foires), le délai de prévenance serait de 30 jours minimum, avant la date de la manifestation.

Elles seront ensuite communiquées à la direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité territoriale des Pyrénées-Orientales, ainsi qu'aux chambres de commerce et d'industrie des Pyrénées-Orientales, et aux organisations syndicales de salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contreparties seront celles définies par l'article 33 B de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord.

Pour tout travail exceptionnel du dimanche, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %, ainsi qu'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

Ces salariés travailleront sur la base du volontariat et seront prévenus au moins 1 mois à l'avance.

Article 5

En vigueur non étendu

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6

En vigueur non étendu

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La présidence est assurée par le président de la chambre départementale de l'ameublement.

La direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité territoriale des Pyrénées-Orientales (ou son représentant), est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale et, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la chambre départementale de l'ameublement et de l'équipement avec le concours de la direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité territoriale des Pyrénées-Orientales, présente aux organisations syndicales signataires un bilan d'application du présent accord.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 2222-5 du code du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des signataires et déposée à la direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité territoriale des Pyrénées-Orientales et pour information au préfet.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 6 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8

En vigueur non étendu

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

La partie la plus diligente saisira l'autorité préfectorale à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Les parties signataires prendront toute initiative pour que le présent accord puisse faire l'objet de procédure d'extension prévue par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Accord du 15 décembre 2009 relatif au travail dominical (Haute-Saône)

CRAEM 70.

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est destiné à compléter l'accord départemental de fermeture des magasins d'ameublement le dimanche dans le département de la Haute-Saône conclu le 15 décembre 2009.

Il a pour finalité de définir les contreparties accordées aux salariés devant travailler les dimanches dans les conditions définies à l'accord précité.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu sur le fondement de l'article L. 2221-1 du code du travail.

Les dispositions qu'il comporte s'appliquent, sauf dispositions de même nature et plus favorables conclues dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement ou dans le cadre d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article 2

En vigueur étendu

Les contreparties seront celles définies par l'article 33-B de la convention collective nationale dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord.

Ainsi tous les salariés concernés auront droit à une majoration de salaire :

- pour le personnel payé au fixe, cette journée du dimanche sera rémunérée avec une majoration de 100 % ;

- pour les salariés rémunérés à la commission, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

En tout état de cause, la majoration de rémunération perçue par un salarié au titre du travail du dimanche ne pourra être inférieure à 1/30 de la rémunération du mois en cours.

En outre, un repos compensateur d'une durée équivalente aux heures travaillées sera accordé dans un délai de 1 semaine et, à défaut, dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche travaillé.

Seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Article 3

En vigueur étendu

Un calendrier annuel des ouvertures dominicales (dans le respect de l'arrêté préfectoral) sera mis à disposition des salariés pouvant être amenés à travailler le dimanche (affichage circulaire, note de service, etc.). Si pour une raison exceptionnelle, il devait y avoir une modification du calendrier d'ouvertures, l'enseigne devra respecter un délai de prévenance auprès de ses salariés de 45 jours avant ladite date d'ouverture.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales. Il deviendra caduc si l'accord de fermeture dominical dont il constitue une condition essentielle cesse de s'appliquer.

Son extension sera demandée par l'une des parties signataires. Il entrera en vigueur dès la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et pour les adhérents de la chambre régionale dès sa date de signature.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale de l'ameublement à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique à la DDTEFP de la Haute-Saône (prochainement DIRECCTE Franche-Comté, unité territoriale de la Haute-Saône), aux conseils de prud'hommes et pour information au préfet de la Haute-Saône.

Accord du 15 décembre 2009 relatif à la fermeture dominicale des magasins (Haute-Saône)

CRAEM 70.

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

Preamble

En vigueur non étendu

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale et de l'environnement ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire, ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne les entreprises, magasins et toutes les surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail d'articles neufs de l'ameublement, de l'équipement de la maison et de la décoration relevant exclusivement de la convention collective de l'ameublement. Les dispositions s'appliquent également aux commerçants forains et ambulants distribuant des produits du négoce de l'ameublement (vente au déballage, baux précaires, etc.).

Il s'applique sur l'ensemble du département de la Haute-Saône.

Article 2

En vigueur non étendu

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail tel que complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 45 dimanches par an.

La partie la plus diligente saisira monsieur le préfet de la Haute-Saône, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail, arrêté préfectoral abrogeant celui du 25 août 1993 qui réglementait les ouvertures des magasins de meubles le dimanche en Haute-Saône.

Article 3

En vigueur non étendu

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, comme indiqué à l'article 1er « Champ d'application » s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouvertures suivant :

- les 2 dimanches de décembre précédant Noël ;
- le 1er dimanche pendant la période des soldes d'hiver (selon la période des soldes officielles) ;
- 4 dimanches laissés à disposition et tenant compte des spécificités commerciales de chaque enseigne.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contreparties au travail du dimanche sont définies par un accord collectif de travail conclu sur le fondement des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail.

Article 5

En vigueur non étendu

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6

En vigueur non étendu

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La présidence est assurée par le président de la chambre régionale de l'ameublement ou son vice-président départemental.

La DDTEFP de la Haute-Saône (prochainement DIRECCTE Franche-Comté, unité territoriale de la Haute-Saône) ou son représentant est invité à participer à ces réunions.

Cette dernière sera réceptionnaire des calendriers annuels d'ouvertures. Ces calendriers devront être déposés au plus tard le 15 novembre de l'année précédente par les entreprises souhaitant ouvrir le dimanche dans le respect de l'arrêté préfectoral.

La commission se réunit au moins une fois l'an entre le 16 novembre (date limite de dépôt des calendriers) et le 20 décembre de la même année.

Cette commission examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés. Cette commission pourra émettre un avis sur les calendriers déposés.

A cette occasion, la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison avec le concours de la DDTEFP de la Haute-Saône (prochainement DIRECCTE Franche-Comté, unité territoriale de la Haute-Saône) présente aux organisations syndicales signataires un bilan d'application du présent accord.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposé à la DDTEFP de la Haute-Saône (prochainement DIRECCTE Franche-Comté, unité territoriale de la Haute-Saône), aux conseils de prud'hommes et pour information au préfet de la Haute-Saône.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 6 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 9 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Fédération nationale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale du commerce et des services CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche 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.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en oeuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager vraiment des politiques actives en ce domaine.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de veiller à la garantie de la mixité et l'égalité professionnelle et au développement d'une réelle égalité des chances, des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de promotion et de rémunération.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici au 31 décembre 2010.

Chapitre Ier : Dispositions générales de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activité entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z

Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de meubles et sièges	77.29Z

Chapitre II : Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle

Article 2.1 En vigueur étendu

Répartition générale

Au 31 décembre 2008, l'ensemble des salariés se répartit équitablement entre hommes et femmes (hommes : 50 %, soit 45 800 salariés ; femmes : 50 %, soit 46 450 salariées).

Le taux de féminisation se révèle plus important au sein des commerces de luminaires et tapis-moquettes (hommes : 39 % ; femmes : 61 %) qu'au sein des commerces de meubles (hommes : 55 % ; femmes : 45 %).

Répartition selon les catégories professionnelles

La grande majorité des salariés de la profession occupe un poste d'employé en fin d'année 2008 (87 % employés : 80 250 salariés, 3 % agents de maîtrise : 2 800 salariés et 10 % cadres : 9 200 salariés).

Parmi les hommes, 84 % sont employés, 3 % agents de maîtrise et 13 % cadres.

Parmi les femmes, 89 % sont employées, 4 % agents de maîtrise et 7 % cadres.

Répartition selon le type de contrats

Plus de 9 salariés présents au 31 décembre 2008 sur 10 détiennent un CDI.

Parmi les hommes, 93 % sont en CDI et 7 % en CDD.

Parmi les femmes, 92 % sont en CDI et 8 % en CDD.

Répartition des types de contrat selon le sexe et selon chaque catégorie professionnelle

(En pourcentage.)

Catégorie		CDI	CDD	Ensemble
Employés	Hommes	92	8	100
	Femmes	90	10	100
	Ensemble	91	9	100
Agents de maîtrise	Hommes	99	1	100
	Femmes	98	2	100
	Ensemble	99	1	100
Cadres	Hommes	100	NS	100
	Femmes	99	1	100
	Ensemble	100	NS	100

Répartition selon la durée du travail

En fin d'année 2008, 83 % des salariés travaillent à temps plein, soit 76 550 personnes et 17 % à temps partiel, soit 15 700 personnes.

Parmi les hommes, 93 % sont à temps complet et 7 % à temps partiel.

Parmi les femmes, 73 % sont à temps complet et 27 % à temps partiel.

Répartition de la durée du travail selon le sexe et selon chaque catégorie professionnelle

(En pourcentage.)

Catégorie		Temps complet	Temps partiel	Ensemble
Employés	Hommes	89	11	100
	Femmes	72	28	100
	Ensemble	81	19	100
Agents de maîtrise	Hommes	97	3	100
	Femmes	91	9	100
	Ensemble	94	6	100
Cadres	Hommes	99	1	100
	Femmes	95	5	100
	Ensemble	97	3	100

Parmi les hommes à temps partiel, 48 % travaillent moins de 20 heures par semaine, 39 % entre 20 et 30 heures par semaine et 13 % à plus de 30 heures par semaine.

Parmi les femmes à temps partiel, 33 % travaillent moins de 20 heures par semaine, 51 % entre 20 et 30 heures par semaine et 16 % à plus de 30 heures par semaine.

Répartition selon la classification

(En pourcentage.)

Groupe	Homme	Femme
1	6,5	10,5
2	24,5	31
3	24	23
4	13	10,5
5	10	9,5
6	10	7
7	6,5	4
8	3	2,5
9	2,5	2

Répartition selon l'âge

L'âge moyen des hommes s'établit à 37,5 ans et celui des femmes à 39 ans.
58 % des hommes et 51 % des femmes ont entre 25 et 44 ans.

Répartition selon l'ancienneté

L'ancienneté moyenne des hommes comme des femmes s'établit à 9 ans.

Formation professionnelle

Plan de formation moins de 10 : les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, de moins de 45 ans.

Contrat de professionnalisation : les stagiaires sont plutôt des femmes, employées, de moins de 26 ans.

Période de professionnalisation : les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, entre 26 et 34 ans.

Tutorat : les tuteurs sont plutôt des hommes, employés.

DIF : les stagiaires sont plutôt des hommes, employés, entre 26 ans et 34 ans, qui suivent la formation pendant le temps de travail.

Article 2.2
En vigueur étendu

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle seront pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires,

l'emploi et la formation professionnelle.

A ce titre et dans le cadre de la réalisation du rapport défini à l'article L. 2241-2 du code du travail, les données seront complétées par des indicateurs chiffrés relatifs aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi, permettant aux partenaires sociaux de la branche de se réunir tous les 3 ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Le rapport contient une liste non exhaustive d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe et susceptible d'évoluer par des recommandations ou propositions de la CPNEFP, validées par avenant.

Ces recommandations auront aussi pour objectif de supprimer les écarts de rémunération.

Article 2.3

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, dans le cadre défini par la CPNEFP, a pour mission d'examiner prioritairement les filières et métiers qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Conformément aux articles 9 et 15 de l'accord du 20 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications apporte des indicateurs chiffrés, notamment par l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation.

Aussi, les entreprises diffusent l'adresse du site internet de l'observatoire au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel afin que ces représentants du personnel puissent accéder à ces données.

Chapitre III : Recrutement

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, y compris l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lors du recrutement la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications examinera, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes en regard du recrutement.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. En cas de déséquilibre constaté dans les recrutements, les délégués du personnel de l'entreprise étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront faire des propositions d'actions visant à réduire celui-ci.

Chapitre IV : Formation professionnelle continue

Article 4.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire triennal sur la base des données du rapport défini au chapitre II.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA tel que désigné par l'article 17 de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2006.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail, qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial et notamment avec absence la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui seraient contraints (impossibilité de garde par un membre de la famille) d'engager des frais de garde pour leurs enfants ou personne à charge.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur (s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales et/ ou tutorales la question de l'égalité professionnelle.

Article 4.2

En vigueur étendu

Le congé de maternité ou d'adoption comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

Chapitre V : Promotion et mobilité professionnelle

En vigueur étendu

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) doivent être mis en oeuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilités, y compris les plus hautes. A cet effet, les dispositifs de gestion de carrière seront aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière s'ils existent, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

Les parties signataires s'accordent à fixer, au niveau de la branche, un objectif d'emploi minimum de 10 % de femmes cadres de l'effectif féminin à l'issue des 3 premières années d'application du présent accord. Cet objectif peut être atteint par recrutement ou promotion interne. En outre, les parties signataires demandent donc à la CPNEFP de prioriser des actions qualifiantes destinées aux femmes.

La présentation en commission paritaire de l'indicateur spécifique du rapport de branche annuel permettra de mesurer l'atteinte de l'objectif.

Chapitre VI : Maternité, parentalité et paternité

En vigueur étendu

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à la période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité, maternité et paternité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Dans la limite de 3 ans au cours de la carrière professionnelle du salarié chez le même employeur, l'absence au titre du congé parental d'éducation sera pris en compte en totalité pour le décompte de l'ancienneté. Au-delà, il sera fait application des dispositions légales.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise pour faire le point sur leur situation professionnelle ou leur éventuelle orientation professionnelle à leur demande.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, cet entretien est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 3 mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

Outre les dispositions légales concernant le congé de maternité, les périodes d'absence pour congé de maternité supplémentaire sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution et/ou à une promotion professionnelle sont envisagées il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Chapitre VII : Egalité salariale

Article 7.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification de la convention collective est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, avec une attention toute particulière lors du recrutement.

La rémunération, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-3 du code du travail, s'entend comme le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord classification de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Les objectifs fixés aux salariés ainsi que les montants des éléments variables en découlant seront calculés pro rata temporis de façon que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salariés concernés.

Article 7.2
En vigueur étendu

Les entreprises de la branche accordent une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation se déroule sur la base du rapport prévu selon le cas par l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail. Cette négociation se déroulera selon les modalités définies par les articles L. 2245-5 et suivants du code du travail.

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour du salarié dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation (avec suspension totale de l'activité), ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues dans l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental (avec suspension totale de l'activité).

Les mesures de rattrapage concernent aussi bien le montant global de la rémunération que l'ensemble des éléments structurants de la rémunération. Sont exclus de ces mesures des éléments de rémunérations dont le salarié concerné n'aurait pas en tout état de cause pu bénéficier s'il était resté à son poste de travail pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption.

Enfin, les parties souhaitent rappeler que les absences au titre du congé de maternité ou d'adoption doivent être considérées comme temps de présence dans la répartition de l'intéressement ou de la participation, conformément aux dispositions des articles L. 3314-5 et L. 3324-6 du code du travail.

Article 7.3
En vigueur étendu

De manière plus générale, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la suppression de cet écart une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport défini au chapitre II et de ses annexes, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, oeuvre pour le rétablissement de cette égalité et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Le cas échéant, les entreprises qui auraient constaté des disparités sont invitées à conclure un plan pour l'égalité professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 1143-1 du code du travail.

Pour cela, un plan d'actions correctrices et l'échéancier correspondant seront définis, si nécessaire.

Les entreprises, dans le respect des compétences de leurs instances sociales (comité central d'entreprise, ou comité central d'établissement ou comité d'entreprise ...), examineront à leur niveau l'opportunité d'appuis techniques complémentaires, d'actions ciblées et d'inscription budgétaire spécifique :

- actions de communication en interne et en externe, par différents vecteurs (note, intranet ...) ;
- suivi de la politique mise en oeuvre en l'inscrivant dans la durée.

Chapitre VIII : Organisation et aménagement du travail

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière, de salaire et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

A ce titre, l'entretien, tel que prévu par l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2006, peut être également l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail. Dans ce cadre, une attention particulière est apportée aux familles monoparentales.

A ce titre, les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

A titre exceptionnel, si des modifications d'horaires s'imposent, ces dernières doivent répondre à des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de perte de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée.

Par ailleurs ils rappellent que la durée journalière de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter plus d'une interruption supérieure à 2 heures.

La première phrase du premier alinéa de l'article 27 « Maternité et adoption » est remplacée par les dispositions suivantes :

« Les femmes enceintes bénéficieront, quel que soit leur temps de travail, à partir du 4e mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 30 minutes. »

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-8 du code du travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Chapitre IX : Rôle et moyens des IRP

Article 9.1
En vigueur étendu

Les entreprises sont tenues de présenter au comité central d'entreprise, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise.

Les signataires du présent accord rappellent l'existence des moyens créés par le ministère (site : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/>) pour aider les entreprises de 300 salariés et plus et celles de moins de 300 salariés, dans l'élaboration du rapport de situation comparée, support indispensable à la négociation.

Le CHSCT, lorsqu'il existe, peut conduire des études en vue d'analyser les situations professionnelles au regard de l'environnement du poste de travail, de l'organisation du travail, puis, au vu des résultats s'appuyant sur le rapport de situation comparée, proposer des solutions et des axes d'amélioration.

Article 9.2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2325-34, dernier alinéa, du code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion est assimilé à du temps de travail effectif. Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport prévu par l'article L. 2323-47 ou, selon la taille de l'entreprise, celui prévu par l'article L. 2223-57 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance des indications contenues dans le bilan social, lorsque celui-ci doit être établi, ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui doit être présenté chaque année au comité d'entreprise, conformément à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail.

Article 9.3

En vigueur étendu

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, les entreprises doivent engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation s'appuie sur les éléments définis à l'article L. 2323-57 du code du travail.

Article 9.4

En vigueur étendu

En outre, la diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, des données de la branche professionnelle sur l'égalité des femmes et des hommes au sein des entreprises est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

- par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;

- par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers conventionnels.

Chapitre X : Attribution de la CPNEFP, de la sécurisation de l'accord et de la durée de l'accord

Article 10.1

En vigueur étendu

La CPNEFP, telle que définie par accord du 23 novembre 2005, respectant la mixité professionnelle, s'assurera, en lien avec l'observatoire, du suivi des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et aura également pour mission de répertorier les bonnes pratiques dans les entreprises de la profession.

Article 10.2

En vigueur étendu

Tout accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ne peut être moins favorable que le présent accord.

Article 10.3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux, conformément aux dispositions légales. Une demande de révision peut être effectuée à tout moment par l'une quelconque des parties contractantes ou y ayant adhéré.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification. L'accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision. Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 10.4 En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ANNEXES

En vigueur étendu

Conditions générales d'emploi

Répartition de l'effectif global par sexe.

Répartition de l'effectif CDI/CDD par catégorie professionnelle et par sexe.

Moyenne des âge et ancienneté par catégorie professionnelle et par sexe.

Répartition des hommes et des femmes par filière (vente commerciale, technique, logistique et administration/gestion informatique) et par catégorie professionnelle.

Répartition par catégorie professionnelle et par sexe selon la durée du travail.

Répartition des hommes et des femmes selon l'organisation du travail (travail de jour/travail de nuit).

Répartition des effectifs hommes/femmes selon la grille de classification.

Répartition des embauches par catégorie professionnelle, type de contrats et par sexe.

Répartition des causes de sorties par catégorie professionnelle et par sexe.

Répartition des promotions par catégorie professionnelle et par sexe.

Rémunérations

Rémunérations moyennes mensuelles par catégorie professionnelle et par sexe.

Rémunérations moyennes mensuelles par filière et par sexe.

Formation professionnelle

Participation à la formation continue selon la catégorie professionnelle et le sexe + données de l'OPCA de branche.

Conditions de travail

Répartition de l'absentéisme par cause et par sexe.

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le négoce de l'ameublement, la fédération s'engage à intégrer dans le rapport de branche 2010 un indicateur permettant de mesurer dans la population cadre des entreprises de la branche le rapport entre les femmes et les hommes de cette catégorie.

A partir de cette information, si nécessaire, le texte du chapitre V de l'accord précité sera révisé pour l'adapter à l'objectif d'égalité fixé par le législateur.

La présente déclaration sera annexée à l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Avenant du 1er juillet 2010 modifiant la convention

FNAEM.

CFDT ;

CFTC ;

Préambule

En vigueur étendu

L'arrêté du 10 mars 2010 qui étend l'avenant du 24 juin 2009 comporte une exclusion relative à l'indemnisation maladie à l'article 36 B de la convention collective. Il est proposé une modification à l'avenant du 24 juin 2009 qui tient compte de l'article D. 1226-7 du code du travail.

Ainsi, le texte est modifié tel qu'il suit.

Dans l'article 36 B « Montant » de la convention collective, les termes entre parenthèses du 1er alinéa « brut du dernier mois ou en cas de variation importante, brut moyen des 6 derniers mois » sont supprimés.

A la suite de la première phrase de cet alinéa est ajoutée la phrase suivante :

« La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement. Pour les salariés rémunérés en tout ou en partie de variables (notamment commissions, gteltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois. »

Avenant du 22 décembre 2010 relatif au dialogue social

FNAEM.

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT commerce.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent avenant, les signataires ont entendu souligner leur attachement au développement du dialogue social dans les entreprises de la branche. Pour ce faire, elles ont convenu de doter les instances de représentation du personnel de moyens supplémentaires leur permettant d'assurer pleinement leur mandat dans un rapport équilibré avec l'employeur ou ses représentants.

Chapitre Ier

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon (1), les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application du présent avenant	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47. 59A
Commerce de détail des luminaires	47. 59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47. 53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47. 59A et 47. 59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46. 19A
Commerce de gros en ameublement	46. 47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46. 15Z
Entrepôts d'ameublement	52. 10B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94. 11Z
Location de meubles et sièges	77. 29Z

(1) L'article 1er est étendu, à l'exclusion des termes : « les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon », qui ne correspondent pas au champ d'application territorial de la convention collective nationale susvisée.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Aucun accord de quelque niveau qu'il soit ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant sauf par des clauses plus favorables. L'application du présent avenant ne peut être à l'origine de la suppression d'avantages plus favorables de même nature préexistants dans les entreprises de la branche.

Chapitre II : Développement du dialogue social

Article 3 En vigueur étendu

Dans l'article 8 « Liberté syndicale » de la convention collective, les termes entre parenthèses sont supprimés. A la fin de la phrase est rajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. »

Article 4 En vigueur étendu

L'article 9 « Sections syndicales » de la convention collective est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9 Sections syndicales

Chaque organisation syndicale peut constituer une section syndicale dans les conditions de l'article L. 2142-1 du code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, matérialisant un espace propre réservé à chaque organisation syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement. Ces panneaux seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. Cet accord portera notamment sur la taille, l'emplacement et devra réserver un traitement égalitaire entre les organisations syndicales représentatives.

Un accord d'entreprise autorise la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, et ce dans le respect des conditions définies par l'article L. 2142-6 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à la mission de ces sections syndicales. Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus à établissements distincts, ou dans les établissements de 1 000 salariés et plus, l'employeur met en outre un local à disposition de chaque section constituée par une organisation syndicale représentative.

Dans tous les cas, ces locaux devront au moins comporter, qu'ils soient communs ou par organisation syndicale : mobilier de bureau, chaises, rangement fermant à clef, téléphone, un ordinateur et une imprimante multifonctions (fax, scanner, photocopies). »

Article 5 En vigueur étendu

L'article 10 « Délégués syndicaux » de la convention collective est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10 Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale

a) Désignation

La désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, de même que les conditions de contestation et les conditions d'exercice de leurs fonctions.

b) Moyens

Indépendamment des heures de délégation prévues par l'article L. 2143-13 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, le délégué syndical désigné parmi les délégués du personnel, conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, bénéficiera au titre de ce mandat de délégué syndical de 3 heures mensuelles de délégation.

En outre, chaque section syndicale dispose au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de la délégation syndicale de l'entreprise, appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de cette négociation d'un crédit global annuel dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- 5 heures dans les entreprises entre 250 et 499 salariés ;
- 10 heures dans les entreprises de 500 salariés et plus ;
- 15 heures dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ;
- 20 heures dans les entreprises de 3 000 salariés et plus.

Les heures pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou décidées paritaire ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Les frais de déplacement occasionnés par la participation aux réunions organisées par l'employeur sont à la charge de celui-ci selon les barèmes définis par l'administration fiscale, sauf dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, d'usages ou décisions unilatérales. En cas de déplacements en train ou en avion, les frais seront remboursés selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur donnera lieu à une contrepartie pécuniaire ou de repos aux conditions et selon les modalités définies par l'article L. 3121-4 du code du travail. »

Article 6
En vigueur étendu

L'article 13 « Permanent syndical » de la convention collective est abrogé. Il est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13
Carrière syndicale

a) Permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail d'une durée de 1 mois minimum à 4 ans renouvelable.

A l'issue du détachement, le salarié retrouve en priorité son précédent emploi ou, en cas de suppression de poste, un emploi similaire (avec formation le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente tenant compte des éléments variables si la rémunération antérieure en comportait.

Afin de bénéficier de son droit à réintégration dans le cas où cette suspension de contrat a été autorisée pour une durée indéterminée, dans les limites ci-dessus indiquées, le salarié devra demander à réintégrer son poste par lettre recommandée avec avis de réception :

- 30 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;

- 60 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 6 mois.

- 90 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 4 ans.

Les modalités d'exécution de cette suspension de contrat de travail devront faire l'objet d'un document écrit.

b) Déroulement de carrière

Les entreprises engageront une négociation en vue d'aboutir à un accord portant sur les mesures à mettre en oeuvre pour concilier vie professionnelle et carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leurs mandats par les représentants désignés ou élus du personnel dans leur évolution professionnelle. »

Article 7
En vigueur étendu

Les négociations prévues aux articles 4 et 6 B du présent avenant s'engageront dans un délai de 1 an suivant la date d'effet du présent accord.

Article 8
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Accord du 29 décembre 2010 relatif au travail dominical (Indre-et-Loire)

CDAEM 37.

CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui découlent du respect du repos dominical et du repos hebdomadaire, se déclarent très attachées au respect de ces deux règles.

Considérant que le respect de la règle du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant que le respect de cette règle permet de sauvegarder un certain nombre d'équilibres au sein de notre société : vie familiale, cohésion sociale, vie associative et sportive, motifs religieux, héritage culturel et historique,

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes les surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, il concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de

l'ameublement du 31 mai 1995 (Idcc : 1880).
Il s'applique sur l'ensemble du département de l'Indre-et-Loire.

Article 2 En vigueur étendu

Après avoir constaté que les dispositions combinées des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail permettent aux établissements de commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que ce repos dominical soit respecté au moins 48 dimanches par an et qu'en conséquence, les établissements visés à l'article 1er soient fermés au public ces 48 dimanches.

La partie la plus diligente saisira monsieur le préfet du département d'Indre-et-Loire à l'effet de consacrer les dispositions du présent accord par un arrêté préfectoral de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail, arrêté préfectoral abrogeant celui de 1992 qui réglementait les ouvertures dominicales des commerces du département.

(1) Les articles 2 et 3 ne sont pas étendus en tant qu'ils n'ont pas la nature d'un accord collectif régi par le titre III du livre Ier du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 3 En vigueur étendu

De fait, les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas 4 dimanches au choix des entreprises sur les périodes suivantes :

- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- les deux dimanches positionnés lors de la foire de Mai ;
- le premier dimanche des soldes d'été ;
- les trois premiers dimanches de décembre précédant Noël ;
- un dimanche utilisé librement (soldes flottants, par exemple...).

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail.

Les entreprises désirant utiliser la dérogation informeront l'UT, par écrit, préalablement :

- de la date d'ouverture ;
 - du nombre de salariés concernés ;
 - de l'application des contreparties ;
- et en adresseront copie à la CDAEM 37.

(1) Les articles 2 et 3 ne sont pas étendus en tant qu'ils n'ont pas la nature d'un accord collectif régi par le titre III du livre Ier du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 4 En vigueur étendu

Les contreparties seront celles définies par l'article 33-B de la convention collective nationale du négoce et de l'ameublement dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord.

Ainsi,

1. Tous les salariés concernés auront droit à une majoration de salaire :

- pour les personnels payés au fixe, cette journée du dimanche sera rémunérée avec une majoration de 100 % ;
- pour les salariés rémunérés à la commission, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

En tout état de cause, la rémunération sera au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

L'existence de cette majoration ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires s'il y a lieu.

2. En outre, un repos compensateur d'une durée équivalente aux heures travaillées sera accordé dans un délai de 1 semaine.

3. Le nombre de dimanches travaillés par salarié et par an ne pourra être supérieur à 3.

4. La durée de la journée de travail le dimanche est limitée à 8 heures de travail effectif.

5. Le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant ou suivant le dimanche travaillé par le salarié.

6. Seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Article 5 En vigueur étendu

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

L'unité territoriale de la DIRECCTE est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture

dominicale et, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la chambre départementale de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de l'UT de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales signataires un bilan d'application du présent accord.

Les conclusions de la commission de suivi sont communiquées à l'ensemble des organisations syndicales.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il sera déposé à l'UT 37 de la DIRECCTE. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires. Toutes les organisations syndicales seront invitées à la révision.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée à l'UT 37 de la DIRECCTE et pour information au préfet. La nouvelle négociation s'ouvrira dans les 3 mois. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera applicable dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à monsieur le préfet de prendre en application de l'article 2.

Accord du 11 juillet 2011 relatif à la fermeture le dimanche (Isère)

CSA Isère.

UD CFE-CGC Isère ;

UD CGT-FO Isère ;

UD CFTC Isère.

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire.

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive.

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale.

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes les surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail d'articles neufs de l'ameublement, de l'équipement de la maison et de décoration relevant de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Il s'applique sur l'ensemble du département de l'Isère.

Article 2

En vigueur non étendu

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail tel que complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical ne

puisse être supprimé que 6 dimanches maximum par an.

La partie la plus diligente saisira l'autorité préfectorale à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail, arrêté préfectoral abrogeant celui du 12 décembre 1995 qui réglementait les ouvertures des magasins de meubles le dimanche en Isère.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre du quota prévu à l'article précédent, les périodes pendant lesquelles le repos dominical pourra être suspendu sont les suivantes :

- période du dernier dimanche de septembre au premier dimanche d'octobre ;
- période du 5 décembre au 24 décembre ;
- période des trois premiers dimanches de janvier ;
- période du 25 juin au 8 juillet.

Les signataires renoncent à l'utilisation des dérogations qui peuvent être accordées par les maires, sur les bases de l'article L. 3132-26 du code du travail.

La chambre syndicale de l'ameublement de l'Isère définira avant le 15 décembre de chaque année le calendrier précis applicable pour les 6 dimanches de suspension de l'année civile suivante. Elle le fera parvenir à la préfecture et à la DIRECCTE à la même date, et le portera à la connaissance des professionnels.

Article 4

En vigueur non étendu

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche donnent lieu à une majoration de salaire de 100 % sauf dispositions plus favorables prévues par accord d'entreprise. Les salariés rémunérés à la commission devront être assurés de recevoir, pour ce jour de travail, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

Ces contreparties salariales suivront l'évolution des garanties prévues par la convention collective du négoce de l'ameublement.

Chaque salarié privé de repos dominical devra bénéficier d'un repos compensateur d'une journée dans la quinzaine qui suit ou qui précède le dimanche travaillé.

Article 5

En vigueur non étendu

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La présidence est assurée par le président de la chambre syndicale de l'ameublement de l'Isère.

La DIRECCTE (ou son représentant) est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins 1 fois l'an, au début du 4^e trimestre de l'année civile, pour valider le calendrier des ouvertures que lui proposera la chambre syndicale de l'Isère ; elle examine également les conditions dans lesquelles les entreprises d'une part ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée à la DIRECCTE et pour information au préfet.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 6 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 5 du 14 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance

FNAEM.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues au présent avenant.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Toute révision du présent accord entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le niveau de couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Garantie incapacité temporaire de travail

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

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

5. Paiement des prestations

L'entreprise adhérente adresse à son centre de gestion les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives. Devront en outre être produites le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Les prestations seront versées directement au participant, ou au (x) bénéficiaire (s) en cas de décès.

6. Financement de la portabilité

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contrepartie de cotisations, est assuré à tous salariés ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

7. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

8. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant à l'accord de prévoyance.

En tout état de cause, ces dispositions s'appliqueront à compter du 1er janvier 2013.

Avenant n° 6 du 11 janvier 2012 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance

FNAEM.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour finalité de réajuster les taux de cotisations afin de garantir le maintien des prestations telles que définies par l'accord du 29 mai 1989 et son avenant n° 2 du 21 juin 2005 et de procéder à la redésignation d'AG2R en tant qu'organisme gestionnaire du régime de prévoyance. Il définit également les conditions de mise en oeuvre de la portabilité de la prévoyance telle qu'issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de meubles et sièges	77.29Z

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2 de l'avenant n° 2 de l'accord de prévoyance est remplacé par l'article suivant :

« Le taux de cotisation global au régime de prévoyance défini dans l'accord du 29 mai 1989 est fixé à 1,16 % de la masse salariale brute totale et par garantie.

Garanties assurées par AG2R Prévoyance : 0,91 % de la masse salariale brute totale.

Garanties assurées par l'OCIRP :

- rente de conjoint : 0,17 % de la masse salariale brute totale ;

- rente d'éducation : 0,08 % de la masse salariale brute totale. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 3 de l'avenant n° 2 de l'accord prévoyance est remplacé par l'article suivant :

« Article 3

Taux et répartition de la cotisation

Le taux global du régime financé à 1,16 % de la masse salariale brute totale est appelé selon la répartition suivante :

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	0,20	0,03	0,23
Incapacité	-	0,35	0,35
Invalidité	0,25	0,08	0,33
Rente de conjoint OCIRP	0,09	0,08	0,17
Rente d'éducation OCIRP	0,07	0,01	0,08
Total	0,61	0,55	1,16

La cotisation globale de 1,16 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,61 % à la charge de l'employeur et 0,55 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié. »

Article 4
En vigueur étendu

Est reconduite par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

- l'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire de travail et invalidité ;

- 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 Cambacérès, 75008 Paris, désigné comme organisme assureur de la garantie rente éducation, l'AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

Article 5
En vigueur étendu

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les indemnités journalières et les rentes invalidité complémentaires, les rentes de conjoint et d'éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, au niveau atteint à la date d'effet de cette dénonciation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur les bases à définir avec le nouvel organisme assureur qui en prendra la charge.

Le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires sera assuré par l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP ou par le nouvel organisme assureur désigné moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement.

Article 6
En vigueur étendu

6.1. Le paragraphe « Garantie invalidité absolue et définitive » de l'article 2 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« - Garantie invalidité absolue et définitive (invalidité de 3e catégorie)

Tout salarié considéré comme invalide et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, bénéficiera d'un capital égal à 100 % du capital tel que prévu ci-dessus. »

6.2. Dans le paragraphe « Garantie double effet », il est ajouté quatre paragraphes supplémentaires ainsi rédigés :

« La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs survivant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

La prestation double effet est égale au capital décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Le versement de ce capital est subordonné au jour du décès ou du partenaire pacsé par un Pacs à l'existence effective du contrat d'adhésion dont relevait le salarié décédé. »

6.3. Le 3e alinéa de l'article 3 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Au moment du classement en 2e et 3e catégorie d'invalidité par le régime général de sécurité sociale, une rente trimestrielle se substitue à la garantie incapacité temporaire de travail. Son montant est fixé à 75 % du salaire brut, déduction faite des prestations en espèces versées par le régime général de sécurité sociale. »

6.4. Dans l'article 4 « Rente éducation », le chiffre « 25 » est remplacé par le chiffre « 26 ».

6.5. L'article 5 « Rente de conjoint survivant » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5
Rente de conjoint survivant

La rente attribuée au conjoint survivant d'un salarié décédé prématurément est accordée dans les conditions prévues par le règlement de l'OCIRP et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'OCIRP et l'AG2R Prévoyance.

Le décès du salarié ouvre droit au profit de son conjoint, ou partenaire lié par un Pacs, ou concubin survivant au service :

- d'une rente viagère dont le montant est égal à 60 % des droits (calculés sur la base d'un taux de 4 %) que le salarié aurait acquis de la date de son décès à celle à

laquelle il aurait atteint l'âge légal de départ en retraite complémentaire ;

- d'une rente temporaire dont le montant est égal à 60 % des droits acquis par le salarié dans le régime de retraite complémentaire. Elle est versée au bénéficiaire s'il ne peut pas bénéficier immédiatement, au décès du salarié et à taux plein, de la pension de réversion du ou des régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC). Elle cesse d'être servie à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du, ou des, régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC).

Les rentes ci-dessus (temporaire et/ ou viagère) sont majorées de 10 % pour chacun des enfants à charge au moment du décès du salarié et tant qu'ils répondent à la définition suivante :

Sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et ce, 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 et 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 rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un établissement et services d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e 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 tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

5.1. Rente d'orphelin de père et de mère

Il peut être attribué une rente temporaire aux enfants orphelins de père et de mère. Elle est versée tant que l'orphelin répond à la définition de l'enfant à charge précisée à l'article ci-dessus. Toutefois, par dérogation à cet article, la rente est servie sans conditions jusqu'au 21e anniversaire (au lieu du 18e anniversaire). Elle est égale à 50 % des droits reconstitués (calculés sur la base d'un taux contractuel de 4 %) du salarié dans le régime de retraite complémentaire.

5.2. Capital en cas de décès n'ouvrant pas droit à la rente de conjoint survivant

Lorsque le décès du salarié n'ouvre pas droit aux prestations rentes de conjoint, ou de partenaire lié par un Pacs, ou de concubin prévues à l'article ci-dessus, il est prévu le versement au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un capital égal à 25 % du salaire moyen annuel brut. »

6.6. L'article 6 « Cotisations » est abrogé.

6.7. Il est rajouté un nouvel article 6 intitulé « Revalorisation » ainsi rédigé :

« Article 6
Revalorisation

En cours de contrat, les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rentes éducation OCIRP sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration. »

Article 7 En vigueur étendu

I. - Dispositions transitoires

Les partenaires sociaux ayant conclu le 14 décembre 2011 l'avenant n° 5 à l'accord « Prévoyance » pour une durée déterminée de 1 an venant à échéance le 31 décembre 2012, les dispositions qu'il contient seront remplacées à compter du 1er janvier 2013 par celles décrites ci-après.

II. - Dispositions applicables à compter du 1er janvier 2013

7.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues au présent avenant.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Toute révision du présent accord entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le niveau de couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

7.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

7.3. Garantie incapacité temporaire de travail

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

7.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné (1).

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

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

7.5. Paiement des prestations

L'entreprise adhérente adresse à son centre de gestion les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives. Devront en outre être produites le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Les prestations seront versées directement au participant, ou au (x) bénéficiaire (s) en cas de décès.

7.6. Financement de la portabilité

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contrepartie de cotisations, est assuré à tous salariés ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

7.7. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

7.8. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant à l'accord de prévoyance.

(1) Termes exclus de l'extension en tant que l'ancien salarié ne peut être privé de son droit au maintien des garanties prévoyance en application du mécanisme de portabilité au motif que son ancien employeur n'a pas opéré les démarches nécessaires auprès de l'organisme assureur.

(Arrêté du 31 juillet 2012, art. 1er)

Article 8 En vigueur étendu

Les dispositions non modifiées par le présent avenant de l'accord du 29 mai 1989 demeurent en vigueur.

8.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel à intervenir dans les meilleurs délais. En tout état de cause, les dispositions de l'article 7 II s'appliqueront à compter du 1er janvier 2013.

8.2. Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

8.3. Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'avenant, ou y ayant adhéré, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail. Cet avenant peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Avenant du 31 mai 2013 modifiant l'article 11 de la convention

FNAEM.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT commerce ;

FEC FO.

[En vigueur étendu](#)

En vue de tenir compte de l'augmentation des frais d'hébergement et de repas engagés lors de la participation aux réunions paritaires, les parties signataires sont convenues du présent avenant à l'article 11 de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Dans l'article 11 de la convention collective,

- au 4e tiret, alinéa 3, le chiffre 5,5 est remplacé par le chiffre 6,5 ;
- au 5e tiret, alinéa 3, le nombre 22 est remplacé par le nombre 26.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective. (1)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26 mars 2002, n° 00-17.231).

(Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)

Avenant du 30 octobre 2013 modifiant l'article 11 de la convention

FNAEM.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

[En vigueur étendu](#)

En vue de faciliter les déplacements de certains négociateurs aux réunions paritaires, les parties signataires sont convenues du présent avenant à l'article 11 de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 1er
En vigueur étendu

A l'article 11 de la convention collective, au 3e tiret, alinéa 3, à la suite des termes « métro, bus, RER », il est ajouté la partie de phrase suivante : « ou sur la base du billet d'avion sur le vol le plus économique lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures à l'aller et 4 heures au retour ; ».

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Accord du 20 mai 2014 relatif au travail à temps partiel

FNAEM.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord ont souhaité s'assigner plusieurs objectifs. Le recours au travail à temps partiel peut permettre à la fois de répondre aux besoins des entreprises en matière d'aménagement du temps de travail et satisfaire les aspirations des salariés soit en raison de leur situation particulière (étudiants), soit lorsqu'il s'agit d'un travail à temps partiel choisi. Elles entendent rappeler que le temps partiel, lorsqu'il est imposé, peut être facteur de précarité, raison pour laquelle elles souhaitent fixer une durée minimale de temps de travail en conformité avec les objectifs de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Quelle que soit la motivation, il est apparu nécessaire d'encadrer le recours au travail à temps partiel pour éviter de créer des situations de précarité et pour permettre aux salariés concernés de bénéficier de garanties particulières surtout en matière de protection sociale.

Dans cette perspective, il apparaît essentiel que le recours au temps partiel n'ait pas pour conséquence de créer ou d'accentuer des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les parties considèrent qu'il est important que les salariés à temps partiel soient informés des conséquences de cette activité à temps partiel sur l'ensemble de leurs garanties sociales (prestations en nature et espèces de la sécurité sociale, droits à retraite...).

Article 1er
En vigueur étendu

La forme normale de recrutement demeure le contrat à durée indéterminée à temps complet. Dès lors et en conformité avec l'article L. 3123-14-1 du code du travail, les parties entendent affirmer que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et, d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales.

Toutefois et par exception à ce principe, une durée inférieure pourra être contractuellement convenue. Cette situation pourra concerner les salariés qui ont plusieurs employeurs et les salariés qui souhaitent un temps de travail inférieur à ce seuil pour faire face à des contraintes personnelles, ceci en conformité avec les dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, ainsi que les étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études.

Article 2
En vigueur étendu

Indépendamment des exceptions légalement prévues (art. L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail) au seuil de 24 heures, un seuil inférieur pourra concerner :

- des salariés recrutés en vue de compléter les horaires de travail de salariés ayant dû, en raison de contraintes personnelles, solliciter un temps partiel (temps partiel thérapeutique, congé parental...) pour la durée du temps libéré par la réduction du temps de travail de ces salariés. Toutefois dans cette hypothèse, l'horaire du salarié recruté ne peut être inférieur à 16 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel ;

- des salariés recrutés pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu et dont l'horaire de travail est inférieur au seuil légal de 24 heures pour le temps de travail correspondant à celui du salarié remplacé.

Les parties souhaitent rappeler qu'il ne peut s'agir ici que de situations temporaires donnant lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée ;

- indépendamment des situations décrites ci-dessus, dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés (effectif apprécié conformément aux règles de mise en place des délégués du personnel), ceci pour tenir compte des particularités et des contraintes de ces petites entités, la durée du travail ne pourra pas être inférieure à 16 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel. Cette durée minimale de 16 heures ne concerne toutefois que les postes ou situations suivantes :

- emplois de secrétariat ou comptabilité ;

- pour l'emploi de vendeur dans la situation de cumul emploi-retraite.

La mise en oeuvre de cette dérogation dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés suppose une demande écrite du salarié qui précise la durée du travail sollicitée entre 16 et 24 heures, ceci pour convenance personnelle.

Enfin, les parties au présent accord entendent souligner que le seuil de 16 heures fixé au deuxième et quatrième alinéas du présent article, l'a été en considération des conditions définies par le code de la sécurité sociale pour prétendre aux prestations en espèces et en nature du régime général de la sécurité sociale. Si ces seuils devaient être modifiés, le présent accord serait adapté en conséquence.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être parfaitement informé. La gestion des demandes des salariés s'effectuera dans les conditions décrites à l'article 3.2 ci-après. Il est précisé que le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

3.2. Mise en oeuvre à la demande du salarié

Tout salarié, soit suite à l'information faite par l'employeur quant aux postes disponibles, soit à tout moment, pourra solliciter une transformation de son emploi en emploi à temps partiel. Cette demande faite par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise en main propre contre signature) indiquera le nombre d'heures souhaitées et, le cas échéant, la répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ainsi que la durée sollicitée (durée limitée dans le temps ou durée illimitée). Si la demande est faite pour une durée limitée dans le temps, celle-ci devra indiquer la durée souhaitée.

A réception de la demande, l'employeur devra répondre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires.

Le salarié sera informé de la réponse de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise en main propre contre signature). En cas de refus, la réponse sera objectivement motivée (absence d'emploi disponible, conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise...). A défaut de réponse, la demande sera considérée comme acceptée tacitement.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur prendra sa décision en fonction de la qualification, de l'ancienneté, de la situation de famille, de la date de la demande sans distinction selon qu'il s'agit d'une demande émanant d'une femme ou d'un homme.

Si le salarié souhaite effectuer un horaire inférieur au seuil défini à l'article 1er dans les conditions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, la demande devra être écrite et motivée.

Article 4 En vigueur étendu

La situation des salariés à temps partiel au regard des principes applicables aux salariés à temps complet sont définis par :

- l'article L. 3123-9 du code du travail en ce qui concerne la durée de la période d'essai ;
- l'article L. 3123-10 du code du travail s'agissant de la rémunération ;
- l'article L. 3123-11 du code du travail s'agissant de l'accès aux droits reconnus aux salariés à temps complet ;
- l'article L. 3123-12 du code du travail s'agissant du calcul de l'ancienneté ;
- l'article L. 3123-13 du code du travail s'agissant du calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite ;

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière constituer un obstacle à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle. Dans toute la mesure du possible, les actions de formation au titre du plan de formation doivent s'effectuer pendant le temps de travail des salariés. En cas de cumul d'emplois, l'employeur ne pourra pas imposer une formation pendant les périodes de travail effectuées chez un autre employeur. Dans l'hypothèse où le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation dont la durée dépasse l'horaire contractuel, ce dépassement sera rémunéré comme temps de travail.

Article 5 En vigueur étendu

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donneront lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
 - les éléments de la rémunération ;
 - lorsque la durée de travail est répartie à la semaine ou au mois, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail. Dans cette hypothèse, le contrat précisera en outre, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
- Lorsque le salarié justifiera d'une autre activité à temps partiel, son contrat tiendra compte dans la définition de ses horaires, des horaires déjà accomplis pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs ; de ce point de vue, les parties souhaitent que le contrat comporte, d'une part, une répartition des heures entre les jours de la semaine et, d'autre part, que dans cette répartition, celle-ci soit la plus précise possible, afin de permettre au salarié qui le souhaite de pouvoir cumuler plusieurs emplois à temps partiel ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
 - les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
 - les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
 - la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
 - la convention collective appliquée dans l'entreprise ;
 - une annexe au contrat de travail informera le salarié des conséquences en matière de protection sociale de son activité à temps partiel.

Article 6 En vigueur étendu

6.1. Organisation de la journée de travail

La durée quotidienne minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 3 heures en continu. Des exceptions à ce principe peuvent être apportées en considération de situations particulières (horaires d'ouverture du magasin, nettoyage des locaux, étudiants ou à la demande expresse des salariés concernés). Le nombre d'interruptions d'activité au cours d'une journée est limité à une, laquelle ne peut excéder 2 heures. La pause prévue par l'article L. 3121-33 du code du travail ou toute autre pause ayant le même objet ne peut être considérée comme constituant une interruption d'activité au sens du présent alinéa.

6.2. Cas particulier des horaires dérogatoires

Les salariés concernés par les dérogations au seuil légal de 24 heures prévues par l'article L. 3123-14-2 du code du travail ou par l'article 2 du présent accord devront bénéficier d'horaires de travail qui sont regroupés par journée ou demi-journée entière ou régulière. La répartition des demi-journées ou journées travaillées entre les jours de la semaine se fera en accord avec le salarié. Le contrat de travail définira donc en complément des dispositions de l'article 5 ci-dessus les conditions de ce regroupement. Par ailleurs, aucune modification de cette répartition ne pourra être imposée, sauf accord exprès du salarié. De même, aucune heure complémentaire ne pourra être imposée à ces salariés.

6.3. Heures complémentaires

Des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être sollicitées par l'entreprise et effectuées par le salarié pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail, qui devra en fixer le nombre maximum. Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale hebdomadaire. Les heures complémentaires effectuées sont majorées et payées conformément aux dispositions légales (soit 10 % dès la première heure complémentaire et 25 % entre 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel). Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Les parties entendent également rappeler la règle définie par l'article L. 3123-15 du code du travail selon laquelle, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, auquel est ajoutée la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes.

6.4. Complément d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire, sans que ce complément permette d'atteindre la durée légale de travail. Le nombre de compléments d'heures proposé sera limité à 8 par an et par salarié non compris le cas de remplacement d'un salarié nommément désigné. Il est précisé que les salariés n'ont aucune obligation d'accepter de tels compléments d'heures et que ce refus ne peut entraîner aucune sanction ou licenciement. Les heures comprises dans ce complément d'heures seront majorées de 10 %. Un avenant au contrat de travail formalisera le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément, indiquera la majoration prévue et définira la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Enfin, l'avenant précisera également la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'appliquera. Celle-ci, en dehors des cas de remplacement d'un salarié momentanément absent, ne pourra être supérieure à un total de 4 mois (12 semaines) pour l'ensemble des huit compléments d'heures prévus ci-avant. Une information correspondant à l'emploi souhaité sera faite à chaque salarié concerné au sein de l'entreprise (ou de l'établissement en cas de sites distincts) indiquant :
- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures intégrant la majoration prévue ci-dessus.
Si aucune candidature ne se manifeste dans l'établissement des entreprises à sites distincts, l'information sera ensuite adressée aux salariés des autres établissements de l'entreprise.
Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :
- salariés ayant les horaires les plus faibles à l'exception de ceux concernés par les dérogations de l'article L. 3123-14-2 du code du travail.
Dans l'octroi de ces compléments d'heures, l'employeur s'assurera d'une parfaite équité entre les salariés prioritaires de façon que tous les salariés puissent prétendre à ces compléments d'heures.

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Accroissement permanent d'horaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-8 du code du travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Cette même priorité sera accordée si des heures sont libérées de manière permanente. La demande du salarié doit être formulée par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre signature). En cas de refus de l'employeur, celui-ci sera notifié et motivé par lettre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires suivant la demande du salarié (par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature). Les salariés ayant des horaires dérogatoires (art. L. 3123-14-2 du code du travail), et hormis les situations dans lesquelles le retour à l'horaire antérieur est légalement prévu, seront prioritaires pour l'obtention d'un accroissement permanent de l'horaire de travail en vue d'atteindre le seuil de 24 heures défini légalement, lorsque le motif à l'origine de la dérogation aura disparu.

Sauf s'ils se prévalent d'une des dérogations prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail, la durée du temps de travail des salariés à temps partiel recrutés avant le 1er janvier 2014 sera portée automatiquement, au plus tard au 1er janvier 2016, au minimum légal. Ce surplus d'heures pourra concerner le même poste ou, si l'organisation du travail ne le permet pas, dans un emploi similaire ou équivalent. La rémunération allouée dans cette hypothèse sera au moins celle correspondant à l'emploi déjà occupé.

7.2. Egalité professionnelle

Les parties au présent accord souhaitent rappeler les dispositions de l'accord du 9 avril 2010 relatives à l'égalité professionnelle qui indiquent que « les employeurs s'efforcent de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de perte de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée ».

7.3. Retraite. - Protection sociale

Les salariés à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, demander à ce que les cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire à temps complet. Il en est de même s'agissant des cotisations de retraite complémentaire. Une attention toute particulière sera apportée à la situation des salariés seniors sollicitant en fin de carrière une activité à temps partiel. Les entretiens organisés par les entreprises seront l'occasion d'informer les salariés seniors des conséquences d'une activité à temps partiel sur leur droit à la retraite.

Article 8 En vigueur étendu

8.1. Information et consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront consultés sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution. A cet effet et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité d'entreprise un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Une mention particulière du bilan sera relative au nombre d'étudiants ayant conclu des contrats à temps partiel. Seront également distingués les salariés concernés par les dérogations prévues par l'article L. 3123-14-2 du code du travail (nombre de demandes de dérogations individuelles).

Par ailleurs, une information sera faite trimestriellement au comité d'entreprise sur le nombre de salariés ayant sollicité dans le trimestre une dérogation au seuil légal de 24 heures.

8.2. Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

Article 9 En vigueur étendu

Dans le cadre du rapport annuel de branche, l'indicateur relatif aux horaires de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires précisera le statut des salariés concernés par ce type d'horaires (étudiants, cumul d'emplois...).

Article 10 En vigueur étendu

Le présent accord ne pourra être une cause de réduction ou de suppression d'avantages contenus dans des accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet. Il ne pourra pas non plus y être dérogé dans un sens défavorable.

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 12 En vigueur étendu

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 13
En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.
L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Accord du 16 septembre 2014 relatif aux actions prioritaires au titre du compte personnel de formation (CPF)

FNAEM.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CDS CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord ont souhaité, dans l'attente de la révision de l'accord du 1er décembre 2011 relatif à la formation professionnelle et pour tenir compte des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoir les modalités de définition des formations éligibles au compte personnel de formation créé par ce texte.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 2
En vigueur étendu

Les formations éligibles au CPF sont celles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail.
S'agissant des formations définies au titre II de cet article, celles-ci seront définies chaque année si nécessaire au plus tard à la fin du dernier trimestre par la CPNEFP.
La CPNEFP informera les entreprises de la branche des priorités ainsi définies.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 4
En vigueur étendu

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 5
En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.
L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Accord du 26 mai 2015 relatif à la formation professionnelle

FNAEM.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie des 20 septembre 2003 et 5 décembre 2003, de leurs avenants et des lois du 4 mai 2004, du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle issue de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 est essentielle pour la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison pour se professionnaliser afin de faire face aux défis à venir. En outre, le présent accord intègre certaines dispositions contenues dans l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 1er décembre 2011.

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, et la meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise. A travers le compte personnel de formation (CPF), elle permet également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

Elle est un levier déterminant pour permettre aux salariés de renforcer leurs compétences professionnelles, d'évoluer et de s'adapter aux évolutions des métiers et de la profession.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté :

- d'attirer les jeunes vers la profession et de les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation professionnelle ;
 - d'améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise, et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation ;
 - d'améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi et de favoriser le reclassement des salariés menacés dans leur emploi ;
 - de dynamiser la formation par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation et apprentissage) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés ;
 - de favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation ;
 - d'adapter et de maintenir dans l'emploi tous les salariés, notamment les seniors, les handicapés et les salariés fragilisés par une longue absence ;
 - de garantir l'accès à la formation à tous les salariés ;
 - de reconnaître et de valider les expériences des salariés qui le souhaitent ;
 - de valoriser et de professionnaliser la branche ;
 - de préparer les salariés aux évolutions des métiers et d'assurer leur employabilité ;
 - de donner aux partenaires sociaux de la branche l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans la branche et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ;
 - de donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;
 - de prendre en compte la formation dans l'évolution de carrière.
- Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche :
- de valoriser leurs métiers pour attirer les compétences ;
 - de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des PME et des TPE ;
 - d'être plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des ressources ;
 - d'assurer la reconversion et l'adaptation des emplois menacés.

En vigueur étendu

Champ d'application

Le présent accord ainsi que ses éventuels futurs avenants sont applicables à tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (art. 1er).

Titre Ier accueil des jeunes dans l'entreprise

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Stage en entreprise

Les parties au présent accord souhaitent rappeler un certain nombre de principes contenus dans le code de l'éducation relatif aux stages en entreprise :

- le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent ;
- un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 124-11 du code de l'éducation ;
- une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions de l'article L. 124-6 du code de l'éducation ;
- en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie des autorisations d'absence équivalentes à celles prévues pour les salariés. Pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à 2 mois et dans la limite de la durée maximale prévue à l'article L. 124-5 du code de l'éducation, la convention de stage doit par ailleurs prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres-restaurant, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;
- l'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un responsable de stage chargé de l'accueil, de l'accompagnement du stagiaire et du respect de l'objectif pédagogique du stage ;

- conformément à l'article L. 124-8 du code de l'éducation, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile ne peut être supérieur au nombre fixé par voie réglementaire.

1.2. Accompagnement des jeunes en entreprise

Conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes un parcours d'intégration dans l'entreprise.

Ce parcours d'entrée peut comporter, en plus d'une visite du site, de la présentation de l'environnement de travail, des collègues, l'une des mesures suivantes :

- un livret d'accueil ;
- la désignation d'un salarié référent pour faciliter l'intégration du jeune embauché ;
- une information sur la sécurité au travail, ou une formation lorsqu'elle est rendue légalement obligatoire.

1.3. Renforcement de l'attractivité des métiers

Afin de renforcer la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les entreprises peuvent accueillir en stage de découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

Titre II accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord considèrent que la sécurisation des parcours professionnels par la construction de parcours de formation qualifiants validés doit être un objectif prioritaire des entreprises.

Les signataires rappellent l'intérêt de combiner les différents dispositifs de formation, VAE, CPF, CIF, période de professionnalisation, voire le plan de formation, pour répondre à un objectif de formation professionnelle qualifiante validée par un diplôme, un titre, un CQP ou un CQPI et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

A ce titre, les parties s'engagent à ouvrir une réflexion sur un ou plusieurs certificats de qualification professionnelle de branche.

Chapitre Ier Actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Les actions sont classées, selon leur objectif, en deux catégories :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans l'entreprise : elles sont mises en oeuvre sur le temps de travail et constituent un temps de travail effectif. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gteltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Chaque action de formation donnera lieu à l'établissement d'une attestation indiquant la durée et la nature de la formation suivie ;

- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences : elles peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur (qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion), se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du forfait lorsque le temps de travail du salarié est calculé en forfait annuel en jours ou en heures).

Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ils portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 3

En vigueur étendu

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation (CPF), en considérant notamment que les salariés devaient conserver leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage. Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

3.1. Principe

Les bénéficiaires du compte personnel de formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail peuvent mobiliser les heures acquises, qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le compte personnel demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

3.2. Durée

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures. Les heures utilisées seront rechargeables dans la limite du plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué proportionnellement au temps effectué. En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

3.3. Modalités d'acquisition du CPF

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit au CPF.

Il en est de même des périodes de congé pour enfant malade telles que définies à l'article 38.1 de la convention collective et des périodes de temps partiel thérapeutique.

En outre, pendant l'absence au titre d'un congé individuel de formation, le salarié continuera d'acquérir un droit au CPF.

3.4. Abondement du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

3.5. Mise en oeuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en oeuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur. Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation. (1) L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

Il en est de même des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la VAE.

Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

(1) La deuxième phrase du premier paragraphe de l'article 3-5 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2015-art. 1)

3.6. Mise en oeuvre de l'abondement correctif

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 années, des entretiens prévus et d'au moins deux des trois autres mesures décrites au 6.4 ci-après, son compte personnel est abondé conformément à l'article L. 6323-13 du code du travail, soit de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel. L'appréciation du temps de travail et le volume de l'abondement est celui en vigueur au moment de l'entretien tenu tous les 6 ans.

Dans cette hypothèse, l'accord de l'employeur n'est pas requis pour le départ en formation, néanmoins le salarié informera celui-ci au moins 1 mois à l'avance de la date de début et de la durée de la formation.

3.7. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances définies par l'article D. 6113-2 du code du travail. (1)

Les autres formations sont celles définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, ainsi que les actions nationales définies par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et les actions régionales définies par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF).

La liste de ces formations est accessible sur <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Si la formation sollicitée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut être abondé à la demande du salarié pour permettre le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées, conformément à l'article L. 6323-4 du code du travail.

(1) Le premier alinéa de l'article 3-7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-16 et L. 6323-6 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2015 - art. 1)

3.8. DIF et CPF

A compter du 1er janvier 2015, les droits à DIF acquis au 31 décembre 2014 seront mobilisés en priorité et jusqu'à épuisement jusqu'au 1er janvier 2021, le cas échéant complétés par les heures inscrites au titre du CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures sont utilisées conformément aux règles applicables au CPF.

Toutefois, ces heures ne sont pas prises en compte ni pour le calcul du plafond ni pour le mode de calcul des heures créditées au titre du CPF.

Article 4 En vigueur étendu

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié dont l'ancienneté en qualité de salarié est au moins égale à 24 mois consécutifs ou non dont 12 dans l'entreprise, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

Le CIF s'exerce selon les modalités légales en vigueur.

Article 5

Les parties entendent se référer aux principes définis par l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 avril 2010.

5.1. Egalité d'accès à la formation

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire triennal sur la base des données du rapport défini au chapitre II de l'accord du 9 avril 2010.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA tel que désigné par l'article 19 du présent accord.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial, et notamment avec absence la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui seraient contraints (impossibilité de garde par un membre de la famille) d'engager des frais de garde pour leurs enfants ou personne à charge.

Lorsqu'il s'agit d'une demande de CPF effectué en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants à charge (jusqu'à 12 ans révolus) seront pris en charge, sous réserve qu'il s'agisse d'une action de formation éligible qui corresponde à l'activité de l'entreprise et que le salarié informe l'employeur de l'action CPF sollicitée. Ces frais ainsi engagés seront remboursés sur justificatifs (bulletin de salaire, CESU).

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur (s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales et/ ou tutorales la question de l'égalité professionnelle.

5.2. Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après un congé de maternité, d'adoption et un congé parental d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

L'observatoire prospectif des métiers mentionné à l'article 16 est chargé de procéder à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation. Ses travaux sont présentés à la CPNEFP qui peut définir toute recommandation utile en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation. Les informations recueillies sont incorporées au rapport de branche.

Chapitre II Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

6.1. Bénéficiaires

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

6.2. Finalité

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Ces entretiens donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

6.3. Modalités

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque ces institutions existent, préalablement à leur mise en oeuvre. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent émettre des observations sur celles-ci.

Les entreprises qui organisent l'entretien professionnel tous les 2 ans respecteront un délai minimum de 1 mois entre l'entretien portant sur l'évaluation lorsqu'il existe et cet entretien professionnel.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers. En vue de la préparation de l'entretien, sera communiqué au salarié le

guide de l'entretien professionnel élaboré par la CPNEFP, ou un document spécifique élaboré dans l'entreprise ayant le même objet dont le contenu reprend au moins les informations contenues dans le document élaboré par la CPNEFP.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants (remise du guide de l'entretien professionnel).

6.4. Périodicité

Indépendamment des entretiens prévus au 6.1 ci-avant, tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un récapitulatif du parcours professionnel. Cet état des lieux permet de vérifier si au cours des 6 dernières années le salarié a bénéficié des entretiens prévus au 6.1 et de deux des trois points suivants :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- a bénéficié d'une progression salariale (notamment résultant d'une augmentation du taux horaire du salaire fixe ou de base, ou d'une augmentation pérenne du temps de travail) ; ou professionnelle (notamment résultant d'un changement de statut professionnel).

6.5. Remise d'un document écrit

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit dont copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle. Il peut également comporter les types de formation souhaités par le salarié et/ou proposés par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera lieu également à la remise d'un document écrit qui recense en outre les informations décrites au 6.4 ci-avant.

Article 7

En vigueur étendu

Le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des dépôts et consignations intégrera la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Une version papier adaptée aux spécificités de branche sera élaborée par la CPNEFP.

Article 8

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au bilan de compétences, à l'issue d'un congé parental d'éducation (art. 4.2 de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 9 avril 2010), le bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences, conformément aux articles L. 6322-42 et suivants du code du travail.

En outre, l'employeur peut proposer un bilan de compétences au salarié, qui a la possibilité de le refuser.

Article 9

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6111-1 du code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle, selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque salarié peut bénéficier d'une VAE, à condition de justifier d'au moins 3 années d'activité en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être mise en place à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies aux articles R. 6422-1 et suivants du code du travail. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, conformément à l'article L. 6423-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du code du travail.

La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gueltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le salarié est remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

Chapitre III Professionnalisation

Article 10

En vigueur étendu

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage, conclu conformément aux articles L. 6222-4 et suivants du code du travail, peut avoir une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée ou la période d'apprentissage, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des

entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

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

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation ou de période de professionnalisation.

L'apprenti sera rémunéré conformément aux dispositions des articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, à savoir selon un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat.

(En pourcentage.)

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1	30	46	58
2	42	54	66
3	58	70	83

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'effet du présent accord.

Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

Article 11 En vigueur étendu

11.1. Objectif et public

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui souhaite compléter sa formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou de l'AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

11.2. Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation quand il est à durée déterminée, ou celle de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 12 mois. Elle est fixée en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Education nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNEFP.

11.3. Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lorsque le référentiel de la formation l'exige, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

11.4. Rémunération (1)

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon les tableaux suivants.

Pour la première année :

	Moins de 26 ans	26 ans et plus
Non Bac	70 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 90 % du salaire minimum conventionnel (SMC)
Bac	80 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 90 % du SMC

A compter de la deuxième année (à compter du 13e mois) :

	Moins de 26 ans	26 ans et plus
Non Bac	75 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC
Bac	85 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cette rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales ou compensées par un repos majoré.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

(1) L'article 11-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2015 - art. 1)

11.5. Financement par l'OPCA

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCA au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-87 du code du travail. Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la branche au regard des bilans fournis.

11.6. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 12 En vigueur étendu

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés titulaires d'un CDI d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail ou de participer à une action de formation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

La branche encourage les employeurs à accepter dans le cadre des seuils définis légalement, les demandes formulées par les salariés éligibles à ce dispositif.

12.1. Publics

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion CDDI, avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

12.2. Objectifs de la période de professionnalisation

Les signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objectif de permettre aux salariés concernés d'acquérir :

- une formation qualifiante mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- des actions permettant l'accès au socle de compétences et de connaissances ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite au RNCP.

12.3. Mise en oeuvre de la période de professionnalisation

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail ou sur le temps de travail, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF.

Toutefois, les actions de période de professionnalisation se dérouleront pendant le temps de travail pour les publics suivants :

- travailleurs handicapés, accidentés du travail ou invalides (art. L. 5212-13 du code du travail) ;
- salariés déclarés inaptes par le médecin du travail à leur poste de travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et ayant accepté un reclassement à un autre poste disponible proposé par l'entreprise ;
- salariés à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient au minimum de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qui souhaitent par cette période de professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

12.4. Financement par l'OPCA

Les périodes de professionnalisation sont financées par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire. Ce forfait horaire est révisable sur proposition de la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Article 13 En vigueur étendu

13.1. Objectif et mission du tuteur ou du maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf. art. 13.2).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

13.2. Conditions liées au tuteur ou au maître d'apprentissage

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de période de professionnalisation ou de contrat d'apprentissage.

En l'absence de formation au tutorat et/ou d'expérience de tutorat, les signataires conviennent que l'entreprise doit faire suivre une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage afin de leur permettre d'accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gueltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

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

Les partenaires sociaux demandent à la section paritaire professionnelle de la branche d'étudier chaque année, l'opportunité du maintien ou de la suspension des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond fixé par l'article D. 6332-91 du code du travail, par mois et par bénéficiaire du contrat ou d'une période de professionnalisation, et pour une durée maximale fixée par l'article D. 6332-91 du code du travail ou par l'OPCA.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 6332-90 du code du travail.

Titre III Partenaires de la formation professionnelle

Article 14 En vigueur étendu

Les membres de l'encadrement ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les entreprises de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle, notamment :

- en les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels, en se basant sur le guide de l'entretien professionnel établi par la CPNEFP.

Article 15 En vigueur étendu

Dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés chaque année :

- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;

- sur le plan de formation (exécution du plan de formation pour l'année précédente et projet de plan pour l'année à venir), au cours de deux réunions spécifiques. Un accord d'entreprise définit le calendrier de ces deux réunions, à défaut celles-ci sont définies conformément à l'article D. 2323-7 du code du travail. La première de ces réunions porte sur le bilan des actions réalisées au cours de l'année antérieure et sur l'année en cours. La seconde réunion permet au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel de donner leur avis sur le projet de plan de formation ou de mise en oeuvre du plan pour l'année à venir.

Les documents visés à l'article D. 2323-5 du code du travail sont remis aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés.

S'il existe une commission formation, celle-ci reçoit les mêmes documents dans les mêmes délais, c'est-à-dire 3 semaines avant la réunion qui aura pour objet l'étude de ces documents.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront également consultés sur :

- les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en stage ;
- la mise en oeuvre du CPF, des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage. Pour ces contrats, seront précisés le lieu d'affectation, le thème de la formation, le nom de l'apprenant, le nom du tuteur, la durée de la formation.

En outre, un bilan quantitatif relatif aux entretiens professionnels sera fourni chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, si ces institutions existent, selon le calendrier défini par l'entreprise.

De même, une information sera faite au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, si ces institutions existent, sur le nombre de bilans de compétences (dont l'employeur a connaissance) réalisés dans l'année, en distinguant ceux qui ont été réalisés par les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle et âgés de plus de 45 ans.

Enfin, une information leur sera également faite sur le nombre de VAE, dont l'employeur a connaissance, qui ont été effectuées au cours de l'année.

Article 16 En vigueur étendu

16.1. Objectif

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 20 décembre 2006 un observatoire prospectif des métiers de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

16.2. Missions

L'observatoire prospectif des métiers a notamment pour missions :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche ;
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la profession.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic susceptible de faire évoluer l'emploi et la formation quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

A ce titre, l'observatoire prospectif des métiers peut être consulté à la demande de la commission paritaire de négociation de la branche ou par la CPNEFP, instances de la branche qui peuvent ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire ;

- de recueillir les informations concernant les actions de formation réalisées dans les entreprises de la branche conformément aux indicateurs retenus dans l'accord d'engagements prévus au titre Ier du présent accord.

16.3. Comité de pilotage

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire. Elle a notamment pour missions d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire des métiers, d'examiner les résultats de ces travaux et de déterminer les mesures à prendre.

Article 17 En vigueur étendu

En complément des missions telles que définies par l'accord du 23 janvier 2005, la CPNEFP de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison est un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de participer à la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de ceux de l'observatoire prospectif des métiers.

Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de professionnalisation et de CPF et participe à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche.

Article 18 En vigueur étendu

Les parties au présent accord rappellent que toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Titre IV Financement de la formation professionnelle

Article 19

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement sont tenues de verser leur contribution à l'AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé, selon les modalités définies par les articles R. 6332-22-2 et suivants du code du travail reprises dans le tableau suivant :

(En pourcentage.)

Effectif de l'entreprise		Contribution à verser à l'OPCA				
		Plan	Professionalisation	CPF	CIF	FPSPP
Moins de 10	0,55 % versé à l'OPCA	0,40	0,15	-	-	-
De 10 à moins de 50	1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gestion interne CPF)	0,20	0,30	0,20	0,15	0,15
De 50 à moins de 300		0,10	0,30	0,20	0,20	0,20
300 et plus		-	0,40	0,20	0,20	0,20

Titre V Dispositions finales

Article 20

En vigueur étendu

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle ne peut déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie au salarié.

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans l'accord relatif à la formation professionnelle du 1er décembre 2011.

Les dispositions de l'article 19 s'appliqueront aux salaires versés en 2015.

Article 22

En vigueur étendu

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 23

En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Accord du 30 juin 2015 relatif aux frais de santé

FNAEM.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la mise en place, conformément à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, d'un régime conventionnel de frais de santé. Les signataires considèrent en effet qu'il est essentiel, en complément du régime de prévoyance déjà existant, de garantir les salariés des entreprises de la branche contre certains aléas de la vie. Conscients également que des entreprises ont déjà mis en place de telles garanties, elles ont entendu instaurer un régime de base conventionnelle qui constitue un socle minimal qui peut être amélioré au sein de chaque entreprise de la branche. Enfin, le présent accord ne saurait remettre en cause le contenu des dispositions déjà applicables dès lors que celles-ci instaurent des garanties plus favorables que celles qu'il instaure.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Caractère obligatoire

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture dite « minimale base obligatoire » telle que visée à l'article 4 dès leur entrée dans l'entreprise en application des dispositions de l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale.

1.2. Dispenses

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants :

- les apprentis et salariés sous contrat à durée déterminée, sous réserve, pour les apprentis et les titulaires de contrats d'une durée d'au moins 12 mois, de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ; sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure, la dispense joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient pas ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année.

Ces salariés devront, après information relative au régime par l'employeur, formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer audit régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 1 mois à compter de la mise en place du régime dans l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois qui suit leur embauche. En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable. En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

1.3. Extension des bénéficiaires

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension souscrite individuellement par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;
- et/ou ses enfants à charge.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts dans les conditions suivantes :

- à la même date que ceux du salarié, si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Est considéré comme conjoint le conjoint non divorcé ni séparé judiciairement et bénéficiant d'un régime de sécurité sociale (salarié ou non).

Est assimilé au conjoint, dans le cas où sa situation ne correspond pas à celle décrite ci-dessus, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou, à défaut, le concubin (non marié ni lié par un Pacs à un tiers), s'il bénéficie d'un régime de sécurité sociale.

En ce cas, l'affiliation est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le concubin est lié par un Pacs avec le participant, une attestation de moins de 3 mois établissant leur engagement dans les liens d'un Pacs délivrée par le greffe du tribunal d'instance. Dans le cas où le concubin n'est pas lié au participant par un Pacs et n'est pas ayant droit du participant au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de concubinage : attestation délivrée par la mairie, photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants communs ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux deux noms, ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

Sont réputés à charge du salarié :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du participant ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation de la sécurité sociale et, par extension :
- les enfants de moins de 26 ans à charge du participant au sens de la législation fiscale, à savoir :
- les enfants du participant, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du participant auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible ou revenu global ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :

- pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
- ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 2
En vigueur étendu

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- congé de maternité et de paternité et tout autre cas dans lequel la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ;
- l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation ;
- pour les autres cas de suspension du contrat de travail, les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation en totalité (part patronale et part salariale).

Article 3
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture 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 des garanties du régime frais de santé, et ce sur la base du dispositif en vigueur à la date de la rupture du contrat de travail. (1)

Le maintien des garanties de frais de santé prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle, pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 12 mois.

Pour la mise en oeuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier, dès la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties. Le salarié doit adresser le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage à l'organisme assureur dans les meilleurs délais.

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre lorsque :

- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.

L'ancien salarié doit également informer l'organisme assureur sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, cela afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation, il est inclus dans la cotisation fixée pour le personnel en activité à l'article 1.1 du présent accord.

(1) Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application du 3° de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 18 décembre 2015 - art. 1)

Article 4
En vigueur étendu

Les prestations sont définies dans le tableau annexé au présent accord. Elles intègrent les dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale relatives aux contrats responsables.

Article 5
En vigueur étendu

La cotisation destinée au financement du régime frais de santé défini par le présent accord est répartie à hauteur de 60 % (part patronale) et 40 % (part salariale).

Article 6
En vigueur étendu

Les entreprises concernées par le régime frais de santé contenu dans le présent accord le mettront en place, soit par accord d'entreprise, soit par référendum, ou par décision unilatérale.

Article 7
En vigueur étendu

Les garanties instaurées par le présent accord constituent des garanties minimales. En conséquence, les entreprises peuvent instaurer des garanties globalement plus favorables et, dans cette hypothèse uniquement, adopter le cas échéant une répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié différente de celle définie à l'article 5 et, dans cette hypothèse aussi, prévoir des dispositions différentes s'agissant des conditions d'ancienneté, des dispenses d'affiliation, sous réserve que le caractère collectif et obligatoire du régime ne soit pas remis en cause.

Article 8
En vigueur étendu

Les entreprises doivent avoir souscrit auprès d'un organisme assureur un contrat garantissant le régime frais de santé instauré par le présent accord au plus tard au 1er janvier 2016.

Pour celles ayant déjà mis en place un régime frais de santé globalement moins favorable, celles-ci devront adapter leurs garanties dans un délai de 15 mois suivant la date de signature du présent accord.

Article 9
En vigueur étendu

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 10
En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

Les parties, à l'occasion du réexamen de la clause de désignation concernant le régime de prévoyance, s'engagent à mettre en oeuvre la procédure permettant d'aboutir à la recommandation d'un ou de plusieurs organismes gestionnaires et, le cas échéant, à revoir le contenu du présent régime.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Prestations

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	100 % de la BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	100 % de la BR	
Actes d'anesthésie (ADA)		
Autres honoraires		
Chambre particulière	0,95 % du PMSS	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 12 ans (sur présentation d'un justificatif)	0,48 % du PMSS	
Transport remboursé par la sécurité sociale		
Transport	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	100 % de la BR	
Spécialistes (consultations et visites)	100 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	100 % de la BR	
Actes techniques médicaux (ATM)		
Actes d'imagerie médicale (ADI)	100 % de la BR	
Actes d'échographie (ADE)		
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	

Analyses	100 % de la BR
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale	
Densitométrie osseuse	Néant
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Néant
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie	100 % BR
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale	
Vaccins anti-grippe et autres	Néant
Sevrage tabagique	Néant
Contraception prescrite	Néant
Appareillages remboursés par la sécurité sociale	
Prothèses auditives	100 % BR
Orthopédie et autres prothèses	100 % BR

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé par la sécurité sociale		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, onlay	100 % de la BR	
Prothèses dentaires	195 % de la BR	
Inlay core et inlay à clavettes	195 % de la BR	
Orthodontie	195 % de la BR	
Dentaire non remboursé par la sécurité sociale		
Parodontologie	Néant	
Prothèses dentaires (1)		
Implants dentaires (2)		
Orthodontie	Néant	
<p>(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ; - prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ; - bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel. <p>(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p>		

Equipement optique

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Optique		
Monture	RSS + 80 €, limité à une monture sur 2 années civiles consécutives pour les adultes (**) et à une monture par année civile pour les enfants	
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre. Limité à 2 verres sur 2 années civiles consécutives pour les adultes (**) et à 2 verres par année civile pour les enfants	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + crédit de 7 % du PMSS sur 2 années civiles consécutives	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 7 % du PMSS sur 2 années civiles consécutives	

(**) Les verres + monture sont limités à une paire sur deux années civiles consécutives pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

(En euros.)

Adulte (≥ 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec ou sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	80
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	120
2282793 : verre blanc				
2263459 : verre teinté				
2265330 : verre teinté				
2235776 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	120
2295896 : verre teinté				
2259966 : verre blanc		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	80
2226412 : verre teinté				
2284527 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	120
2254868 : verre teinté				
2212976 : verre blanc		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	120
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	120
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	120
2291183 : verre teinté				
2245384 : verre blanc			< à - 4 ou > à + 4	180
2295198 : verre teinté				
2227038 : verre blanc		Tout cylindre	de - 8 à + 8	120
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc			< à - 8 ou > à + 8	180
2252042 : verre teinté				

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec ou sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2261874 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	80
2242457 : verre teinté				
2243540 : verre blanc			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	120
2297441 : verre teinté				
2243304 : verre blanc				

2291088 : verre teinté				
2273854 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	120
2248320 : verre teinté				
2200393 : verre blanc		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	80
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	120
2219381 : verre teinté				
2238941 : verre blanc		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	120
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	120
2206800 : verre teinté				
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	120
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc			< à - 4 ou > à + 4	180
2202452 : verre teinté				
2240671 : verre blanc		Tout cylindre	de - 8 à + 8	120
2282221 : verre teinté				
2234239 : verre blanc			< à - 8 ou > à + 8	180
2259660 : verre teinté				

Autres garanties

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale		
Frais de traitement et honoraires		Néant
Frais de voyage et hébergement		Néant
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (1)		Néant
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		Néant
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005		
Prise en charge de l'ensemble des actes de prévention		100 % BR
Garantie assistance		Néant
(1) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.		

Abréviations :

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en

vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).

CAS : contrat d'accès aux soins.

Accord du 25 novembre 2015 relatif à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

FNAEM.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, de définir les conditions dans lesquelles les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ou, à défaut, les délégués du personnel) peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise. Il rappelle également les règles de négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il définit en outre les modalités de validation de la commission paritaire prévue par l'article L. 2232-22 du code du travail quand cette commission doit être saisie.

Les parties signataires souhaitent toutefois rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical de l'organisation syndicale représentative. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants élus du personnel, ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative, peut avoir lieu.

Chapitre préliminaire. - Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de meubles et sièges	77.29Z

Chapitre 1er Négociation avec les représentants élus du personnel

Section 1 Négociation avec les représentants élus mandatés

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, lorsque l'employeur envisage de négocier, il doit en premier lieu informer les représentants élus concernés (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou instance définie par l'article L. 2391-1 du code du travail ou, à défaut, les délégués du personnel) par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre signature. Cette lettre précise le ou les thèmes de la négociation envisagée. A l'issue de cette remise et dans le délai de 1 mois, les élus qui souhaitent négocier le font savoir et indiquent, le cas échéant s'ils sont mandatés par une organisation syndicale mentionnée à l'article L. 2232-21 du code du travail. Une même organisation ne peut mandater qu'un salarié.

Les organisations syndicales représentatives de la branche ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager une négociation. Cette information est faite par lettre recommandée avec avis de réception et précisera les noms et prénoms des élus de l'instance concernée.

Article 2
En vigueur non étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel mandatés peut concerner tous les thèmes ouverts à la négociation collective.

Article 3
En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2232-21-1 du code du travail, l'accord signé par un représentant du personnel mandaté doit être approuvé par les salariés concernés par l'accord à la majorité des suffrages exprimés.

Section 2 Négociation avec les représentants élus non mandatés

Article 4
En vigueur non étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel non mandatés par une organisation syndicale représentative suppose que l'absence de mandatement ait été constatée dans les conditions de l'article L. 2232-23-1 du code du travail.

Article 5
En vigueur non étendu

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

Article 6
En vigueur non étendu

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail. L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 11 ci-après.

Article 7
En vigueur non étendu

7.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique ou de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail du personnel ou à défaut les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

7.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ainsi que des représentants de la fédération patronale.

La CPNV est composée :

- pour le collège salarié : d'un siège de titulaire et d'un siège de suppléant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- pour le collège patronal : d'autant de sièges que ceux attribués aux organisations syndicales de salariés.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

7.3. Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds de l'association de gestion du paritarisme.

7.4. Réunion

Chaque réunion de la CPNV pourra être précédée d'une réunion préparatoire par collège de 1 demi-journée. La participation des membres de la CPNV à cette

réunion sera indemnisée dans les mêmes conditions que la participation aux réunions de la commission mixte paritaire et donnera lieu à une autorisation d'absence.

Article 8
En vigueur non étendu

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une attestation de non-mandatement ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre. Ce dossier, dès qu'il sera complet, sera transmis sans délai par voie électronique aux membres de la CPNV.

Article 9
En vigueur non étendu

Le secrétariat sera assuré par la fédération patronale, qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Article 10
En vigueur non étendu

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 2 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant de l'organisation patronale.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Article 11
En vigueur non étendu

Conditions de validation

Les membres de la commission de validation examinent si les mesures suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en oeuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- elles n'enfreignent pas les dispositions de la convention collective.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En conséquence, la commission établira :

- soit un procès-verbal de validation ;
- soit un procès-verbal de non validation.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours.

Article 12
En vigueur non étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur. Cet accord définira également le calendrier des négociations.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par les dispositions légales.

Chapitre II Négociation avec les salariés mandatés

Article 13

En vigueur non étendu

La négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche se déroule conformément aux dispositions des articles L. 2232-24 et suivants du code du travail.

Elle ne peut donc avoir lieu que pour autant qu'il s'agisse d'une entreprise dépourvue de délégués syndicaux et lorsque, à l'issue de la procédure de l'article L. 2232-23-1 du code du travail, aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier. Cette négociation s'applique également dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Article 14

En vigueur non étendu

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont ceux définis par l'article 5 du présent accord. L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions définies par les articles D. 2232-8 et D. 2232-9 du code du travail.

Article 15

En vigueur non étendu

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Chapitre III Dispositions finales

Article 16

En vigueur non étendu

Un bilan d'application du présent accord sera établi au plus tard dans les 3 ans qui suivent sa date d'effet. Ce bilan permettra de suggérer les modifications éventuelles à y apporter.

Article 17

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet dès sa signature.

Il révisé intégralement l'accord du 25 novembre 2010 auquel il se substitue.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Annexe

En vigueur non étendu

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV à compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en versions écrite et informatique à : contact@fnaem.fr

Nom de l'établissement

Adresse

Nom de la personne à contacter

Téléphone

Fax

Effectif ETP (1)	Convention collective appliquée :	
(1) Equivalent temps plein		

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

Le(s) membre(s) du comité d'entreprise

La délégation unique du personnel

L'instance regroupée de l'article L. 2391-1 du code du travail

Ou, à défaut, des délégués du personnel

Liste des documents à transmettre à la CPNV

- la présente fiche dûment complétée ;
- copie des PV des dernières élections professionnelles ;
- copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;
- copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- copie de l'attestation de non-mandatement.

Accord du 18 décembre 2015 relatif à la fermeture le dimanche pour l'année 2016 (Meurthe-et-Moselle)

CRAEM Est.

CFDT 54-55 ;

UD FO 54 ;

UD CFTC de Meurthe-et-Moselle ;

UD CFE-CGC 54.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire ;
Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés :

- à des motifs religieux ;
- à un héritage culturel et historique ;
- au nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- à la sauvegarde de la cellule familiale ;
- à la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration (voir champ d'application en annexe).

Il s'applique sur l'ensemble du département de Meurthe-et-Moselle.

Les dispositions qu'il comporte s'appliquent sous réserve de leur conformité aux dispositions conventionnelles conclues au niveau régional ou national.

Article 2

[En vigueur non étendu](#)

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail, complété par l'article R. 3132-5 du code du travail, permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 44 dimanches par an les années comptant 52 dimanches, et 45 dimanches par an les années comptant 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira monsieur le préfet de Meurthe-et-Moselle, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3

[En vigueur non étendu](#)

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

- les trois dimanches de décembre précédant Noël ;

- cinq dimanches laissés à disposition et tenant compte des spécificités commerciales de chaque enseigne, après information de l'organisation professionnelle et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Meurthe-et-Moselle (DIRECCTE).
Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail.

Article 4
En vigueur non étendu

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

Les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement ou par voie d'entente directe entre employeur(s) et salarié(s).

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 8 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ;

2° Sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs et travailler plus de 3 dimanches par an ;

3° Le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant ou suivant le dimanche travaillé par le salarié ;

4° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées sans que la rémunération de la journée puisse être inférieure à 1/30 de son salaire mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé au forfait.

5° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos compensateur équivalant aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé ;

6° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié ;

7° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Article 5
En vigueur non étendu

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6
En vigueur non étendu

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations représentatives au niveau national.

La présidence est assurée par le président de la chambre régionale du négoce de l'ameublement.

La DIRECCTE (ou son représentant) est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale et, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

Elle peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des 8 dimanches annuels.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

A cette occasion, la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de la DIRECCTE de Meurthe-et-Moselle, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

Article 7
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er janvier 2016. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Une copie pour information sera adressée à la DIRECCTE de Meurthe-et-Moselle.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8
En vigueur non étendu

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale du négoce de l'ameublement à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Annexe

En vigueur non étendu

Champ conventionnel

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de meubles et sièges	77.29Z

Textes Salaires

Accord du 23 mai 2005 relatif aux salaires

Organisations patronales signataires :

Fédération nationale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale du commerce et des services CFE-CGC.

Salaires minima à compter du 1er juillet 2005.

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

GROUPE	NIVEAU	SALAIRES MINIMA MENSUELS base 35 heures par semaine
	1	1 220,00
1	2	1 221,00
	3	1 222,00
	1	1 223,00
2	2	1 225,00
	3	1 227,00
	1	1 229,00
3	2	1 260,00
	3	1 300,00
	1	1 330,00
4	2	1 350,00
	3	1 370,00
	1	1 400,00
5	2	1 470,00
	3	1 543,00
	1	1 600,00
6	2	1 670,00
	3	1 760,00
	1	1 900,00
7	2	2 206,00
	3	2 400,00
8	1	2 520,00

	2	2 760,00
9	1	3 200,00
	2	3 600,00

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille en date du 17 janvier 2001, à compter du 1er juillet 2005.

Article 3

Le présent accord sera déposé en 1 exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 mai 2005.

Accord du 6 décembre 2006 relatif aux salaires

Fédération nationale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).

Fédération des services CFDT ;
Fédération des commerces, des services et force de vente CFTC.

Article 1er En vigueur étendu

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
		base 35 heures par semaine
1	1	1 256,00
	2	1 257,00
	3	1 258,00
2	1	1 260,00
	2	1 264,00
	3	1 269,00
3	1	1 279,00
	2	1 305,00
	3	1 347,00
4	1	1 378,00
	2	1 398,00
	3	1 419,00
5	1	1 452,00
	2	1 523,00
	3	1 599,00
6	1	1 650,00
	2	1 730,00
	3	1 826,00
7	1	1 960,00
	2	2 285,00
	3	2 470,00
8	1	2 594,00
	2	2 840,00
	1	3 315,00

9	2	3 730,00
---	---	----------

Article 2
En vigueur étendu

Cette grille de salaires annule et remplace la grille en date du 23 mai 2005, à compter du 1er jour du mois de la signature du présent accord, avec régularisation sur le mois suivant.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à ouvrir les prochaines négociations salariales à partir du mois de juin 2007, en remettant une proposition.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 1 exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Avenant du 18 janvier 2008 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2008

(1) Avenant 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 21 août 2008, art. 1er).

Fédération nationale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).

Fédération des services CFDT ;

Fédération des commerces, des services et force de vente CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille des salaires minima mensuels ci-après.

Cette grille des minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (base 35 heures par semaine)
	1	1 286
1	2	1 287
	3	1 288
	1	1 290
2	2	1 295
	3	1 302
	1	1 310
3	2	1 328
	3	1 370
	1	1 400
4	2	1 425
	3	1 445
	1	1 500
5	2	1 550
	3	1 630
	1	1 710
6	2	1 780
	3	1 855

	1	2 000
7	2	2 325
	3	2 510
8	1	2 650
	2	2 900
9	1	3 400
	2	3 790

Article 2
En vigueur étendu

Cette grille des salaires annule et remplace la grille en date du 6 décembre 2006. Elle s'applique à compter du 1er janvier 2008.

Article 3
En vigueur étendu

L'article 30 de la convention collective du négoce de l'ameublement est complété par les dispositions suivantes, qui s'inséreront à la suite du 2e alinéa :
« Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les remboursements des frais professionnels ;
- les produits de l'intéressement, la participation et des différentes formes d'épargne salariale n'ayant pas le caractère de salaire au sens du code de la sécurité sociale ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de la convention collective ;
- les majorations pour travail de nuit, jours fériés et dimanches prévues par l'article 33 de la convention collective. »

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à ouvrir les prochaines négociations salariales à partir du mois de juillet 2008, en remettant une proposition.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 1 exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Accord du 1er octobre 2008 relatif aux salaires pour 2008

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 février 2009, art. 1er).

Fédération nationale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).

Fédération des services CFDT ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

En conséquence, elles souhaitent que les entreprises, à partir du rapport prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail, mettent en oeuvre les mesures correctives nécessaires, au besoin par la négociation d'un plan pour l'égalité professionnelle, dans les conditions définies par les articles L. 1143-1 et suivants du code du travail.

Elles rappellent également aux entreprises que les différences de rémunération, si elles existent, doivent disparaître au plus tard le 31 décembre 2010, ceci conformément aux dispositions des articles L. 2242-5 et suivants du code du travail.

Article 1er

En vigueur étendu

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (base 35 heures par semaine)
1	Niveau unique	1 325
2	1	1 330
	2	1 335
	3	1 340
3	1	1 345
	2	1 363
	3	1 394
4	1	1 433
	2	1 464
	3	1 482
5	1	1 555
	2	1 589
	3	1 673
6	1	1 783
	2	1 843
	3	1 896
7	1	2 052
	2	2 377
	3	2 562
8	1	2 719
	2	2 973
9	1	3 499
	2	3 864

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de modifier le groupe 1 en un seul et unique niveau.

La grille de classification comprend désormais 23 niveaux. En conséquence, les salariés concernés sont reclassés dans ce niveau unique.

Sont classés au niveau unique du groupe 1 les salariés exerçant des activités impliquant la réalisation de tâches simples et/ou répétitives, supposant une adaptation et une mise en application rapide, sous contrôle direct d'un supérieur et selon un mode opératoire préétabli et précis, comme définis à l'annexe F de l'accord classification de la branche professionnelle. Le niveau de connaissances correspond à la scolarité obligatoire.

Article 3

En vigueur étendu

Cette grille de salaires annule et remplace la grille de janvier 2008. Elle s'applique à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Midi-Pyrénées Accord du 18 février 2010 relatif aux salaires

FNAEM.

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

En conséquence, elles souhaitent que les entreprises, à partir du rapport prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail, mettent en oeuvre les mesures correctives nécessaires au besoin par la négociation d'un plan pour l'égalité professionnelle dans les conditions définies par les articles L. 1143-1 et suivants du code du travail.

Elles rappellent également aux entreprises que les différences de rémunération, si elles existent, doivent disparaître au plus tard le 31 décembre 2010, cela conformément aux dispositions des articles L. 2242-5 et suivants du code du travail.

Article 1er

En vigueur étendu

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaire minimum mensuel (base 35 heures par semaine)
1	Niveau unique	1 355
2	1	1 364
	2	1 368
	3	1 373
3	1	1 385
	2	1 405
	3	1 430
4	1	1 470
	2	1 495
	3	1 515
5	1	1 585
	2	1 620
	3	1 705
6	1	1 810
	2	1 870
	3	1 930
7	1	2 080
	2	2 410
	3	2 595
8	1	2 750
	2	3 005
9	1	3 520
	2	3 890

Article 2

En vigueur étendu

Cette grille de salaires annule et remplace la grille signée le 1er octobre 2008. Elle s'applique à compter du premier jour du mois de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à ouvrir les prochaines négociations salariales courant septembre 2010, en remettant une proposition.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Accord « Salaires » du 2 novembre 2011

FNAEM.

Fédération des services CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

En conséquence, elles souhaitent que les entreprises à partir des rapports prévus par les articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail, mettent en oeuvre les mesures correctives nécessaires au besoin par la négociation d'un accord ou de la mise en oeuvre d'un plan pour l'égalité professionnelle dans les conditions définies par l'article L. 2242-5-1 du code du travail.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaire minimum mensuel (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 405
2	1	1 414
	2	1 418
	3	1 423
3	1	1 435
	2	1 455
	3	1 480
4	1	1 520
	2	1 545
	3	1 570
5	1	1 640
	2	1 675
	3	1 760
6	1	1 880
	2	1 940
	3	2 000
7	1	2 150
	2	2 480
	3	2 665
8	1	2 820
	2	3 080
9	1	3 608
	2	3 987

Article 2
En vigueur étendu

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 18 février 2010. Elle s'applique à compter du jour de sa signature pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.
L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Accord « Salaires » du 12 avril 2013

FNAEM.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaires entendent également rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels ci-après.
Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaire minimum mensuel (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 437
2	1	1 442
	2	1 446
	3	1 451
3	1	1 464
	2	1 484
	3	1 510
4	1	1 550
	2	1 576
	3	1 601
5	1	1 670
	2	1 705
	3	1 792
6	1	1 914
	2	1 975
	3	2 036
7	1	2 189
	2	2 525
	3	2 713

8	1	2 871
	2	3 135
9	1	3 673
	2	4 059

Article 2
En vigueur étendu

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 2 novembre 2011. Elle s'applique à compter du 1er mai 2013 pour les adhérents de la FNAEM et à compter de son extension, à intervenir dans les meilleurs délais, pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3
En vigueur étendu

Si le Smic devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014

FNAEM.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er
En vigueur étendu

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaire minimum mensuel (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 453
2	1	1 458
	2	1 462
	3	1 467
3	1	1 480
	2	1 500

	3	1 527
4	1	1 564
	2	1 590
	3	1 615
5	1	1 685
	2	1 720
	3	1 808
6	1	1 931
	2	1 993
	3	2 054
7	1	2 209
	2	2 548
	3	2 737
8	1	2 897
	2	3 163
9	1	3 706
	2	4 096

Article 2
En vigueur étendu

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 12 avril 2013. Elle s'applique à compter du 1er mai 2014 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3
En vigueur étendu

Si le Smic devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.
L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Accord du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015

FNAEM.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaire entendent également rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1er

En vigueur étendu

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaire minimum mensuel (base 151,67 heures)
1	Unique	1 468
2	1	1 473
	2	1 475
	3	1 480
3	1	1 493
	2	1 514
	3	1 541
4	1	1 573
	2	1 600
	3	1 625
5	1	1 695
	2	1 730
	3	1 819
6	1	1 943
	2	2 005
	3	2 066
7	1	2 222
	2	2 563
	3	2 753
8	1	2 914
	2	3 182
9	1	3 728
	2	4 121

Article 2

En vigueur étendu

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 30 avril 2014. Elle s'applique à compter du 1er mai 2015 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu

Si le Smic devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Textes Extensions

Arrêté du 15 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective nationale du négoce d'ameublement du 31 mai 1995, organisée en neuf titres et comprenant un avenant-cadre de 11 articles, telle que modifiée par l'accord du 20 mars 2001 relatif au champ d'application ;

Vu les accords du 17 janvier 2001 relatifs à la classification des emplois et aux salaires minima conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 20 mars 2001 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 juin 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séance les 28 mars et 4 juin 2002, notamment la double opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés concernant à la fois la convention collective nationale, l'accord relatif aux salaires minima et l'avenant relatif à la classification des emplois ;

Article 1, 2, 3 En vigueur non étendu

Considérant que l'extension de la convention collective nationale et des accords susvisés permet à l'ensemble des salariés de bénéficier de dispositions conventionnelles, notamment en matière de salaires minima ;

Considérant que les organisations syndicales signataires des textes susvisés ont, conformément à la liberté contractuelle posée à l'article L. 132-4 du code du travail, fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités qu'elles ont estimé adaptés à la situation particulière de la branche ;

Considérant, en outre, que les textes susvisés ne sont pas contraires aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sous les réserves et les exclusions ci-après formulées,

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 négoce d'ameublement du 31 mars 1995, telle que modifiée par accord du 20 mars 2001, les dispositions de :

1. Ladite convention collective nationale, à l'exclusion :

- des termes : " d'une demi-journée 4 heures) pour chacun des deux premiers examens prénatals obligatoires ", figurant au deuxième alinéa du paragraphe A de l'article 27 (Maternité et adoption), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-25-3 du code du travail ;

- de la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article 34 (Absence pour maladie ou accident) dans la mesure où la disposition qu'elle contient introduit une obligation non prévue par la loi.

L'article 16 (Modalités électorales) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 17 (Conditions d'embauche) est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 241-48 du code du travail.

L'article 20 (Modifications du contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-4 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation, et de l'article L. 321-1-2 du même code.

Le troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 22 (Notion d'ancienneté) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et L. 122-28-6 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 27 (Maternité et adoption) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail.

Le paragraphe A de l'article 33 (Travail de nuit, des jours fériés et exceptionnel du dimanche) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, et notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise contenant l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

Le quatrième alinéa de l'article 34 (Absence pour maladie ou accident) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 35 (Incidence de la maladie sur le contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail.

Le paragraphe B (montant) de l'article 36 (Indemnisation) est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Le paragraphe a de l'article 38 (Congés exceptionnels pour événements familiaux) 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.

Le paragraphe c de l'article 38 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-8 et L. 122-28-9 du code du travail.

L'article 39-1 (Passage au centre de sélection) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 41 (Délai de préavis) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail.

2. L'avenant-cadre à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 (Période d'essai, engagement, préavis réciproque durant la période d'essai) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-3-1 et L. 122-3-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4 (Durée du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-7 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5-1 du code du travail, s'agissant du travail du dimanche, et des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, s'agissant du travail de nuit, et notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise contenant l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

Les paragraphes 6-1 et 6-2 de l'article 6 (Indemnisation du fait de maladie ou d'accident de travail) sont étendus sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

3. L'accord salaires du 17 janvier 2001, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Cet accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Article 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 restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention et 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.

Fait à Paris, le 15 juillet 2002.

Arrêté du 1 août 2002

Article 1 En vigueur

L'article 1er de l'arrêté du 15 juillet 2002 susvisé est ainsi complété :

" 4. L'accord du 17 janvier 2001 relatif à la classification des emplois, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

5. L'accord du 20 mars 2001 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée. "

.

Accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Texte de base

Dialogue social

FNAEM.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

CGT commerce.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Par le présent accord, les signataires ont entendu s'assigner plusieurs objectifs.

En premier lieu, ils ont considéré qu'un dialogue social de qualité ne peut se concevoir qu'avec la mise en place de moyens nécessaires au fonctionnement normal des différentes instances de dialogue et de négociation utiles dans la branche. Ce fonctionnement peut nécessiter notamment le recours à des experts, la réalisation d'études permettant d'assurer pleinement l'information indispensable à une prise de décision en toute connaissance de cause. C'est l'objet du chapitre Ier du présent accord relatif au financement du paritarisme.

Ensuite, les signataires ont souhaité définir les modalités de fonctionnement d'instances paritaires de branche tout en rappelant le rôle de celles déjà existantes. C'est l'objet du chapitre II du présent accord.

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11Z

Chapitre II : Paritarisme dans la branche du négoce de l'ameublement

Article 1er

En vigueur étendu

Le financement du paritarisme dans la branche du négoce de l'ameublement est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire, à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue.

1.1. Montant de la contribution

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale brute annuelle (hors charges sociales) sans que son montant ne puisse être inférieur à 50 €. Ce taux est déterminé par les parties signataires. Il pourra être révisé par la commission mixte paritaire en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives.

1.2. Collecte de la cotisation (1)

La collecte est recouverte par AGEFOS-PME. Les modalités de recouvrement sont déterminées par une convention établie entre AGEFOS-PME et l'association paritaire de gestion. Elle sera appelée sur la base de la masse salariale de l'année N - 1 pour l'année N.

Cette cotisation est appelée pour la première fois pour l'année 2011 sur la base de la masse salariale annuelle de 2010.

1.3. Répartition des cotisations

Le montant total des cotisations recueillies par l'association de gestion du paritarisme sera réparti selon les modalités suivantes :

- 15 % affectés au fonctionnement de l'association et des différentes commissions déjà existantes ou décidées paritairement ;
- 40 % répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du négoce de l'ameublement et signataires ou ayant adhéré au présent accord ;
- 45 % pour l'organisation patronale signataire du présent accord.

1.4. Affectation de la contribution

Le montant global de la contribution recueillie est destiné à financer notamment :

Frais de fonctionnement

Sous réserve d'une décision favorable du conseil d'administration du fonds de gestion du paritarisme, la contribution est destinée sur le pourcentage défini par l'article 1.3 ci-avant au financement :

- du fonctionnement des différentes commissions prévues conventionnellement, sauf celles déjà financées par d'autres sources (frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais d'études, documents de travail, rapports ...)
- des frais de formation des membres des différentes commissions dès lors que ces formations sont en rapport avec les travaux des commissions ;
- des frais de structure du fonds de gestion du paritarisme ;
- des frais de gestion et de collecte ;
- de tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, aux différents métiers de la branche et à la communication auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Moyens attribués aux organisations syndicales

La contribution est également destinée selon la répartition définie à l'alinéa 1.3 aux organisations syndicales à permettre :

Sur la partie réservée à l'organisation patronale :

- les remboursements aux entreprises des frais selon les barèmes conventionnels (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants de la délégation patronale et des délégations salariales à l'occasion de la participation aux réunions des différentes commissions créées au niveau de la branche au plan national (3) ou local). L'employeur fait l'avance de ces frais et est ensuite remboursé par le fonds de gestion sur justificatifs ;
- le remboursement aux entreprises de la rémunération et des charges sociales y afférentes correspondant au temps passé par les salariés de ces entreprises et les représentants de la délégation patronale aux différentes commissions créées au niveau de la branche au plan national ou local, ce temps étant considéré comme temps de travail effectif.

Sur la partie réservée à l'organisation patronale et aux organisations syndicales de salariés :

- la participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives dans la branche du négoce de l'ameublement, tant salariales que patronales, et l'attribution des moyens à ces organisations contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche.

(1) L'article 1-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail définissant les missions d'un OPCA, ledit OPCA devant tenir une comptabilité distincte, pour les sommes affectées au financement du paritarisme, de celles affectées aux missions de formation professionnelle, et imputer sur les seuls fonds du paritarisme les frais induits par leur collecte. (Arrêté du 29 décembre 2011, art. 1er) (3) L'article 1-4 est étendu à l'exclusion des termes « au niveau national » figurant au premier tiret du paragraphe relatif à la partie de la contribution réservée à l'organisation patronale et aux organisations syndicales de salariés, comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 29 décembre 2011, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Création d'une association de gestion du paritarisme

Le fonds de gestion du paritarisme du négoce de l'ameublement prend la forme d'une association de gestion permettant notamment :

- le recours à des experts, spécialistes sur diverses questions intéressant les travaux des différentes commissions créées dans la branche ;
- la réalisation d'études de branche ou tout autre rapport intéressant la branche ;
- la mise en place des actions d'information au sein de la branche sur la négociation collective et sur les accords applicables ;
- la participation des représentants aux différentes commissions de la branche au plan national ou local ;
- la préparation des documents de travail ;
- la promotion des métiers de la branche.

2.2. Fonctionnement de l'association de gestion du paritarisme

2.2.1. Dénomination

L'association a pour dénomination : association de gestion du paritarisme dans le négoce de l'ameublement (AGPNA).
Son siège social est fixé et modifié conformément aux dispositions de ses statuts.

2.2.2. Conseil d'administration

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord et d'autant de représentants appartenant à l'organisation syndicale patronale signataire.

2.2.3. Présidence

La présidence de l'association est assurée alternativement par chacun des deux collèges employeurs et salariés. Le président est désigné par les membres du collège auquel il appartient. Le vice-président est désigné parmi les membres du collège auquel n'appartient pas le président. La première présidence sera tirée au sort entre les deux collèges.

La durée du mandat est définie par les statuts de l'association.

2.2.4. Trésorerie

Le trésorier est désigné par les membres du collège auquel n'appartient pas le président. Le trésorier adjoint est désigné par les membres du collège auquel appartient le président.

2.2.5. Réunions

Les membres du conseil d'administration se réunissent au moins deux fois par an sur convocation de la présidence.

Des réunions extraordinaires pourront également se tenir à la demande de l'un ou l'autre des deux collèges.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté conjointement par le président et le vice-président.

Le temps passé par les participants aux réunions de l'association est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Pour les salariés rémunérés en tout ou en partie de variables, il sera tenu compte du salaire brut des 12 derniers mois.

Chapitre III : Instances du dialogue social

Article 3

En vigueur étendu

Existent au sein de la branche :

- la commission mixte paritaire (CMP) chargée de négocier les accords collectifs de branche (art. 11 de la convention collective) ;
- la commission nationale d'interprétation (CNI) chargée d'interpréter les demandes ponctuelles relatives aux clauses de la convention collective, de ses accords et avenants (art. 6 de la convention collective) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en charge de toutes décisions sur la formation professionnelle dans la branche (accord du 23 novembre 2005) ;
- la section professionnelle paritaire au sein de l'AGEFOS-PME pour la gestion des fonds collectés pour la formation professionnelle (protocole du 28 novembre 2007) ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux et établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la profession (protocole du 28 novembre 2007).

Article 4

En vigueur étendu

Le comité de gestion de la prévoyance issu de l'article 7 de l'accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance se réunira une fois par an à l'initiative de la FNAEM.

Afin d'éviter d'accroître le nombre de réunions, les parties au présent accord considèrent que la présentation des résultats du régime de prévoyance pourra se faire lors d'une date de réunion de la commission paritaire qui devrait se tenir dans le deuxième trimestre de chaque année, mais dans le cadre strict du comité de gestion paritaire.

A l'occasion de cette réunion, l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance sera invité à présenter les résultats annuels du régime.

L'organisme gestionnaire adressera, à la fin de chaque exercice, et dans un délai maximum de 8 mois après la clôture de l'exercice considéré, au comité paritaire de gestion, un rapport technique et financier s'appuyant sur une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque garantie ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations.

Le comité de gestion paritaire pourra suggérer toutes les évolutions estimées souhaitables du régime de prévoyance.

Article 5

En vigueur étendu

Un bilan d'application de l'accord sera réalisé au plus tard dans le dernier trimestre 2012.

Ce bilan sera l'occasion, à partir des observations relatives à la masse salariale plus précisément définie, du taux de collecte, de proposer les ajustements nécessaires, aussi bien concernant le montant de la collecte, que de la répartition telle que définie à l'article 1.3 du présent accord.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Textes Attachés

Avenant n° 1 du 8 février 2012 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

FNAEM.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FCS CGT.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Par le présent avenant, les signataires ont souhaité prendre en considération le contenu de l'arrêté du 29 décembre 2011 portant extension de l'accord national du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Dans l'article 1.3 (2e tiret) et dans l'article 1.4 (dernier tiret) après le mot « représentatives » sont rajoutés les mots « dans la branche du négoce de l'ameublement ».

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord du 25 novembre 2010 relatif à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Texte de base

Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

FNAEM.

FS CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et, d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet.

Il rappelle également les règles de négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Les parties signataires souhaitent toutefois rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical de l'organisation syndicale représentative. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants élus du personnel, ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative, peut avoir lieu.

Chapitre préliminaire : Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

Activités entrant dans le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de meubles et sièges	77.29Z

Chapitre Ier : Négociation avec les représentants élus du personnel

Article 2

En vigueur non étendu

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords de méthode relatifs à la procédure de licenciement.

Article 3

En vigueur non étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur. Cet accord définira également le calendrier des négociations.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations.

Article 4

En vigueur non étendu

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

5.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ainsi que des représentants de la fédération patronale.

La CPNV est composée de :

- collège salarié : un siège de titulaire et un siège de suppléant par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- collège patronal : autant de sièges que ceux attribués aux organisations syndicales de salariés.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

5.3. Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds de l'association de gestion du paritarisme.

5.4. Réunion

Chaque réunion de la CPNV pourra être précédée d'une réunion préparatoire par collège d'une demi-journée. La participation des membres de la CPNV à cette réunion sera indemnisée dans les mêmes conditions que la participation aux réunions de la commission mixte paritaire et donnera lieu à une autorisation d'absence.

Article 6
En vigueur non étendu

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre. Ce dossier, dès qu'il sera complet, sera transmis sans délai par voie électronique aux membres de la CPNV. Cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 7
En vigueur non étendu

Le secrétariat sera assuré par la fédération patronale qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Article 8
En vigueur non étendu

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 2 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant de l'organisation patronale.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Article 9
En vigueur non étendu

Les membres de la commission de validation examinent si les mesures suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en oeuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- elles n'enfreignent pas les dispositions de la convention collective.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En conséquence, la commission établira soit un procès-verbal de validation, soit un procès-verbal de non-validation.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours.

Chapitre II : Négociation avec les salariés mandatés

Article 10
En vigueur non étendu

La négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche se déroule conformément aux dispositions des articles L. 2232-24 et suivants du code du travail.

Elle ne peut donc avoir lieu que pour autant qu'il s'agisse d'une entreprise dépourvue de délégués syndicaux et lorsqu'un procès-verbal de carence atteste de l'absence de représentants élus du personnel pour les entreprises qui devraient en être dotées compte tenu de leur effectif.

Article 11
En vigueur non étendu

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont ceux définis par l'article 2 du présent accord. L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions définies par les articles D. 2232-8 et D. 2232-9 du code du travail.

Article 12
En vigueur non étendu

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 13
En vigueur non étendu

Un bilan d'application du présent accord sera établi au plus tard dans les 3 ans qui suivent sa date d'effet. Ce bilan permettra de suggérer les modifications éventuelles à y apporter.

Article 14
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet dès sa signature.
Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.
L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.
Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV, à compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en version écrite et informatique à contact@fnaem.fr

Nom de l'établissement
Adresse

Nom de la personne à contacter
Téléphone : Fax :

Effectif ETP (1)	Convention collective appliquée :	
(1) Equivalent temps plein		

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :
Le(s) membre(s) du comité d'entreprise
De la délégation unique du personnel
Ou des délégués du personnel

Liste des documents à transmettre à la CPNV

- la présente fiche dûment complétée ;
- copie des PV des dernières élections professionnelles ;
- copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;
- copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- copie de l'information faite par l'employeur aux organisations syndicales représentatives de la branche.

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 : 978-2-7597-2496-3