

# HABILLEMENT (MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL)

Brochure n° 3065

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

<b>Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).....</b>	<b>1</b>
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 30 juin 1972.....	1
Clauses générales.....	1
Objet.....	1
Durée.....	2
Avantages acquis.....	2
Droit syndical.....	2
Activité syndicale hors de l'entreprise.....	2
Frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires.....	3
Section syndicale.....	3
Activité de la section syndicale dans l'établissement.....	3
Exercice du mandat syndical.....	4
Nombre de délégués syndicaux.....	4
Cumul des mandats.....	4
Délégués du personnel.....	4
Comité d'établissement. - Comité central d'entreprise.....	4
Compétence du comité.....	4
Réunion du comité. - Ordre du jour - Décisions. - Procès-verbal.....	5
Attributions d'ordre social.....	5
Attributions d'ordre technique.....	5
Attributions d'ordre économique.....	5
Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux.....	6
Jeunes salariés.....	6
Mensualisation du personnel ouvrier.....	6
Apprentissage.....	6
Embauchage.....	7
Communication du texte de la convention au personnel.....	7
Visites médicales.....	7
Pièces à produire à l'embauchage.....	7
Contrat de travail. - Période d'essai.....	7
Notification de modification de fonction.....	7
Modification de situation personnelle.....	8
Affectations temporaires.....	8
Femmes en état de grossesse.....	8
Prime d'ancienneté.....	9
Maintien de l'ancienneté.....	9
Décompte de l'ancienneté.....	9
Durée du travail.....	9
Rupture du contrat de travail. - Délai-congé.....	9
Temps libre en vue d'un réembauchage.....	10
Licenciement collectif.....	10
Priorité de réembauchage après licenciement pour cause économique.....	10
Indemnité de licenciement.....	10
Logement de fonction.....	11
Allocation de fin de carrière.....	11
Congés payés.....	11
Congés exceptionnels.....	12
Obligations militaires.....	12
Maladie.....	12
Accidents du travail.....	13
Priorité de réembauchage à la suite de licenciement pour maladie ou accident du travail.....	13
Maternité.....	13
Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité.....	14
Absence pour cas fortuit ou de force majeure.....	14
Dossiers du personnel.....	14
Tenue de travail.....	15
Réembauchage.....	15
Personnel sous contrat à durée déterminée.....	15
Hygiène et sécurité.....	15
Date d'application.....	16
Commission paritaire de conciliation.....	16
Cas non prévus à la présente convention.....	16
Dépôt.....	16
Adhésion postérieure.....	16
Extension.....	16
Textes Attachés.....	17
Annexe I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 juin 1972.....	17
Classification "Employés".....	17
Avenant Maîtrise CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 juin 1972.....	20
Objet.....	20
Champ d'application.....	20
Catégories d'emplois et salaires mensuels minima.....	20
(Modification de l'article 18 de la convention collective nationale).....	20

# Sommaire

Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).

Contrat de travail. - Période d'essai.....	20
(Modification de l'article 26 de la convention collective nationale).....	20
Promotion. - Perfectionnement.....	21
Mutation définitive.....	21
Déplacements.....	21
Changement de résidence.....	22
Rupture du contrat de travail. - Délai-congé.....	22
(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale).....	22
Temps libre en vue d'un réembauchage.....	22
(Modification de l'article 39 de la convention collective nationale).....	22
Indemnité de licenciement.....	22
(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale).....	22
Allocation de fin de carrière.....	23
Maladie.....	23
(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale).....	23
Accidents du travail.....	24
Retraites.....	24
Avenant Maîtrise, Annexe I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 juin 1972.....	24
Classification et définition des emplois "Maîtrise".....	24
Avenant Cadres CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 juin 1972.....	25
Objet.....	25
Champ d'application.....	25
Catégories d'emplois et salaires mensuels minima.....	25
(Modification de l'article 18 de la convention collective nationale).....	25
Contrat de travail. - Période d'essai.....	25
(Modification de l'article 26 de la convention collective nationale).....	25
Promotion, perfectionnement.....	26
Affectations temporaire.....	26
(Modification de l'article 29 de la convention collective nationale).....	26
Mutation définitive.....	27
Déplacements.....	27
Changement de résidence.....	27
Rapatriement et déménagement.....	27
Prime d'ancienneté.....	28
(Modification de l'article 31 de la convention collective nationale).....	28
Heures supplémentaires.....	28
(Modification de l'article 35 de la convention collective nationale).....	28
Rupture du contrat de travail, délai-congé.....	28
(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale).....	28
Temps libre en vue d'un réembauchage.....	28
(Modification de l'article 39 de la convention collective nationale).....	28
Convocation avant licenciement.....	28
Indemnité de licenciement.....	29
(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale).....	29
Allocation de fin de carrière.....	29
(Modification de l'article 44 de la convention collective nationale).....	29
Maladie.....	29
(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale).....	29
Accidents du travail (Modification de l'article 49 de la convention collective nationale).....	30
Retraites (1).....	30
Avenant Cadres, Annexe I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 juin 1972.....	30
Classification et définition des emplois "Cadres" (1).....	30
Avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle.....	32
Annexe de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle.....	32
II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.....	32
III. - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.....	33
IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises.....	33
V. - Durée et conditions d'application de l'accord.....	33
Avenant n° 27 du 28 avril 1986 relatif à la négociation sur les salaires réels.....	34
Négociation sur les salaires.....	34
Avenant n° 37 du 19 septembre 1994 relatif à la formation professionnelle.....	35
Adhésion au FORCO.....	35
Champ d'application.....	35
Organismes collecteurs.....	35
Engagement de la négociation.....	35
Création d'une CPNE.....	36
Durée de l'accord.....	36
Application.....	36
Avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle.....	36
I. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	36
II. - Politique conventionnelle en matière d'apprentissage et d'alternance.....	38
II.1. - Apprentissage.....	38

# Sommaire

Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).

Maître d'apprentissage.....	38
II.2. - Alternance.....	38
Durée et conditions d'application de l'accord.....	39
Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.....	39
Point 1. - Réduction du temps de travail.....	39
Point 2. - Dispositions relatives au travail à temps partiel (1).....	40
Point 3. - Modulation possible du temps de travail pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins, dans les entreprises où l'horaire collectif est inférieur.....	42
Point 4. - Heures supplémentaires.....	44
Point 5. - Encadrement.....	44
Point 6. - Dispositions d'accompagnement.....	46
Point 7. - Garantie des salaires minimaux conventionnels.....	46
Point 8. - Dispositions générales (1).....	46
Point 9. - Commission d'interprétation et de suivi.....	47
Point 10. - Publicité.....	47
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	47
Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social.....	47
Préambule.....	47
Accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle.....	50
Avenant n° 1 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle.....	58
Avenant n° 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle.....	58
Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires.....	59
Accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation.....	60
Préambule.....	60
I. - Missions de la commission paritaire nationale de validation.....	60
II. - Organisation de la commission.....	61
III. - Fonctionnement de la commission.....	61
IV. - Dispositions finales.....	61
V. - Publicité et extension.....	62
Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel.....	62
Préambule.....	62
Textes Salaires.....	65
Salaires. Avenant n° 40 du 8 juillet 1996.....	65
Salaires au 1er juillet 1996.....	65
Avenant n° 41 du 23 mai 2000relatif aux salaires.....	67
Salaires au 1er juin 2000.....	67
Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté.....	69
Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011.....	71
Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012.....	72
Textes Extensions.....	76
ARRETE du 8 décembre 1972.....	76
ARRETE du 18 octobre 1977.....	76
ARRETE du 25 juillet 1978.....	77
ARRETE du 6 août 1980.....	77
ARRETE du 16 février 1981.....	77
ARRETE du 28 avril 1983.....	77
ARRETE du 18 juillet 1983.....	77
ARRETE du 27 septembre 1984.....	78
ARRETE du 30 mai 1985.....	78
ARRETE du 18 juin 1985.....	78
ARRETE du 18 juillet 1986.....	78
ARRETE du 6 août 1986.....	78
ARRETE du 4 mars 1988.....	78
ARRETE du 29 septembre 1988.....	79
ARRETE du 17 août 1989.....	79
ARRETE du 3 octobre 1989.....	79
ARRETE du 20 septembre 1990.....	80
ARRETE du 18 mars 1991.....	80
ARRETE du 29 juin 1992.....	80
ARRETE du 11 juillet 1994.....	80
ARRETE du 24 octobre 1995.....	81
ARRETE du 16 octobre 1996.....	82
ARRETE du 22 octobre 1996.....	82
ARRETE du 15 mars 2002.....	83
<b>Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....</b>	<b>85</b>
Texte de base.....	85
FORCO, OPCA.....	85
Préambule.....	86
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord.....	88
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la	

# Sommaire

<b>Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie</b>	
distribution.....	89
Textes Attachés.....	92
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	92
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	92
Annexe.....	94
<b>Accord national professionnel du 2 avril 1982 relatif à la réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers (1).....</b>	<b>100</b>
Texte de base.....	100
Réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers.....	100
Préambule.....	100
Champ d'application.....	100
Réduction de la durée du travail.....	101
Congés payés.....	101
Réduction de la durée hebdomadaire de travail.....	101
Contrats à temps partiel.....	101
Compensation.....	103
Personnel d'encadrement.....	104
Equivalences.....	105
Récupération des jours fériés.....	105
Organisation de la durée légale du travail.....	106
Repos hebdomadaire.....	106
Modulation.....	106
Horaires flexibles.....	108
Heures supplémentaires.....	108
Contingent d'heures supplémentaires.....	108
Bilan et programmation.....	109
Bilan.....	109
Programmation.....	109
Politique d'emploi.....	109
Propositions diverses.....	109
Textes Extensions.....	111
Arrêté portant extension d'un accord national sur la réduction de la durée du travail dans certains commerces de détail d'équipement de la personne et divers. JONC 19 janvier 1983.....	111
<b>Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....</b>	<b>113</b>
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	114
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	115
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	116
4. La rupture conventionnelle est.....	117
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	118
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	119
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	120
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	121
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.....	122
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	123
<b>Comment lire efficacement sa convention collective.....</b>	<b>124</b>
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	125
a. Définition de la convention collective.....	125
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	125
c. Utilité de la convention collective.....	125
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	126
a. L'activité de l'entreprise.....	126
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	126
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	126
d. Les mentions du contrat de travail.....	127
e. L'affichage dans l'entreprise.....	127
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	128
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	128
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	129
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	129
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	129
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	129
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	130
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	130
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	132
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	132
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	132
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	132

# Sommaire

## Comment lire efficacement sa convention collective

d. La disparition des organisations signataires.....	132
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	133
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	133
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	133
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	135
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	136

# Convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).

## Texte de base

### Convention collective nationale du 30 juin 1972

Syndicat des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

Fédération nationale des employés et cadres CGT ;

Syndicat national des cadres du commerce et de la distribution CGT ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération nationale des cadres du commerce CGC.

Fédération générale services-livre CFDT, par lettre du 7 août 1980 ;

Fédération des commerces et des services UNSA, par lettre du 6 décembre 2004 (BO n° 2005-23).

## Clauses générales

### Objet

#### Article 1er

##### En vigueur étendu

Modifié par additif du 21 janvier 1988, étendu par arrêté du 4 mars 1988 (JO du 29 mars 1988)

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre employeurs et salariés des maisons de vente et sièges des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles textiles, rubriques 64-11 et 64-14 de la nomenclature des activités et produits du 9 novembre 1973 (à l'exclusion des entreprises de commerce de détail des tapis et moquettes).

Par entreprise à succursales de vente au détail d'habillement, il convient d'entendre l'entreprise ou le groupe d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploite, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins 5 fonds de commerce de vente au détail d'habillement et d'articles textiles situés dans des lieux divers.

#### Article 1er

##### En vigueur non étendu

Modifié par additif du 5 juin 1996 (BO n° 96-26)

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Les entreprises visées sont celles qui sont spécialisées dans la vente au détail d'articles d'habillement et d'articles textiles relevant des rubriques 52-4 A, commerce de détail de textiles, 52-4 C, commerce de détail d'habillement, et ex-52-4 J, commerce de détail de rideaux, de voilages et d'articles ménagers divers en matières textiles, de la nomenclature d'activités française établie par le décret du 2 octobre 1992.



Par entreprise à succursales de vente au détail d'habillement, il convient d'entendre l'entreprise ou le groupe d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploite, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins cinq fonds de commerce de vente au détail d'habillement et d'articles textiles situés dans des lieux divers.

## **Durée**

### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 17 du 17 février 1983, étendu par arrêté du 28 avril 1983 (JO du 5 juin 1983)

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à dater du 1er juillet 1972 et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

La dénonciation ne peut se faire qu'avec 1 an de préavis à compter de la date d'échéance normale.

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations syndicales signataires 3 mois au moins avant la date d'échéance annuelle.

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

Les pourparlers commenceront 3 mois au plus tard après la demande de révision.

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

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

Celles-ci conviennent de se rencontrer à ce sujet au moins une fois par an.

## **Avantages acquis**

### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

La présente convention, ses annexes et ses avenants sont applicables à l'exclusion de tout autre et ils se substituent, le cas échéant, aux conventions collectives régionales, départementales ou locales qui réglaient auparavant la situation des salariés visés à l'article 1er. Cependant, la présente convention et ses avenants ne peuvent être l'occasion d'une réduction des avantages personnels acquis individuellement ou collectivement ou par le fait des usages.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certains établissements, à la suite d'usages et d'accords. Toutefois, c'est la clause la plus favorable qui devra, seule, s'appliquer.

## **Droit syndical**

### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, employeurs et salariés reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif du congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

## **Activité syndicale hors de l'entreprise**

### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans les conditions prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes professionnels ou officiels obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de l'organisme ou de l'organisation et après préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence non rémunérée pour assister aux réunions où leur présence est nécessaire.

Les salariés appelés à participer aux congrès statutaires des organisations syndicales représentatives bénéficieront - sur justificatif - de 3 jours payés par an dans la limite d'une personne par entreprise et par organisation syndicale représentative.

Un salarié ayant une ancienneté supérieure à 1 an appelé à occuper une fonction syndicale au sein de son organisation syndicale en dehors de l'entreprise jouira d'une suspension de son contrat de travail et bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans une emploi similaire si la durée de rupture du contrat de travail est supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans et à condition qu'il en fasse la demande par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 2 mois avant la date souhaitée pour son retour.

En cas de réembauchage, les avantages d'ancienneté acquis avant le départ seront conservés.

L'application de cette clause est limitée à 1 salarié par an et par organisation syndicale ouvrière.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire de la profession ou dans toute autre commission décidée par les signataires de la présente convention dans le cadre de cette dernière, ou pour assister aux réunions de commissions de conciliation, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Les absences découlant des paragraphes ci-dessus ne sauraient être imputées sur les congés payés.

### **Frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires**

#### **Article 5 bis**

En vigueur étendu

1° L'organisation patronale signataire de la convention collective s'engage à rembourser à chaque salarié accompagnant les représentants syndicaux permanents aux réunions paritaires ses frais de déplacement s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975), dans les conditions ci-après :

- a) Déplacement par avion en classe économique pour les trajets dépassant 4 heures de train du domicile au lieu de réunion.
- b) Frais de repas sur une base forfaitaire de 6 fois le minimum garanti.
- c) Frais d'hébergement sur une base forfaitaire de 30 fois le minimum garanti.

2° Les frais sont remboursés dans un délai maximum de 30 jours suivant la date à laquelle les justificatifs ont été présentés.

3° Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages accordés par ailleurs et ayant le même objet.

(1°) *Le présent avenant est applicable à partir de la réunion paritaire du 17 mai 1989.*

### **Section syndicale**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres, conformément aux dispositions de l'article 1er du livre III du code du travail et dans les conditions prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

### **Activité de la section syndicale dans l'établissement**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

La section syndicale assure la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement mais en dehors des temps de travail.

La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise est libre aux heures d'entrée et de sortie du travail.

L'affichage syndical est autorisé. Des panneaux d'affichage distincts de ceux des délégués du personnel ou du comité d'entreprise ou d'établissement seront spécialement réservés aux communications des organisations syndicales.

Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement ou son représentant.

Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à l'employeur ou à son représentant.

Dans les établissements occupant plus de 200 salariés, la section syndicale utilise un local aménagé à l'usage commun des sections syndicales et mis à leur disposition par l'entreprise.

Dans les établissements de moins de 250 salariés, ce local peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise (1).

La section syndicale peut réunir ses adhérents 1 fois par mois, dans l'enceinte de l'établissement en dehors de l'horaire et des lieux de travail, suivant les modalités à fixer avec le chef d'établissement ou son représentant.

(1) Alinéa étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 6 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

### **Exercice du mandat syndical**

#### **Article 8** En vigueur étendu

Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical devra prévenir au préalable son chef hiérarchique des périodes d'utilisation matérielle du crédit de temps libre qui lui est alloué.

### **Nombre de délégués syndicaux**

#### **Article 9** En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale formant une section syndicale est représentée par un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le nombre des délégués syndicaux est fonction de l'effectif du personnel, soit :

- 1 pour un effectif d'établissement de 50 à 1 000 salariés ;
- 2 pour un effectif d'établissement de 1 001 à 3 000 salariés ;
- 3 pour un effectif d'établissement de 3 001 à 6 000 salariés ;
- 4 pour un effectif d'établissement de plus de 6 000 salariés.

Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée uniquement d'établissements distincts de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un quelconque des établissements.

### **Cumul des mandats**

#### **Article 10** En vigueur étendu

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué syndical et celles de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou d'établissement et de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

### **Délégués du personnel**

#### **Article 11 (1)** En vigueur étendu

La mission des délégués du personnel consiste à présenter les réclamations individuelles ou collectives du personnel, qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, à l'hygiène et à la sécurité. Leurs attributions sont déterminées par la législation en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 2 de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

### **Comité d'établissement. - Comité central d'entreprise**

#### **Article 12** En vigueur étendu

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'établissement dont la constitution est régie par les lois et règlements en vigueur. S'il y a plusieurs comités d'établissement, un comité central d'entreprise sera constitué des délégations des comités d'établissement dans le cadre des textes légaux en vigueur.

### **Compétence du comité**

#### **Article 13** En vigueur étendu

Le comité central d'entreprise et le comité d'établissement exercent, dans les conditions légales, les attributions d'ordre social, professionnel et économique prévues par la loi dans les limites des pouvoirs exercés respectivement par le chef d'entreprise ou le chef d'établissement. Le chef d'entreprise donnera toutes informations nécessaires au chef d'établissement permettant un fonctionnement normal du comité d'établissement.

## Réunion du comité. - Ordre du jour - Décisions. - Procès-verbal

### Article 14

#### En vigueur étendu

Le comité d'établissement se réunit au moins 1 fois par mois, sur convocation du chef d'établissement ou de son représentant.

Il peut, en outre, exceptionnellement, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins 1 fois tous les 6 mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, exceptionnellement, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise ou d'établissement et le secrétaire, et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. Les résolutions sont prises à la majorité des voix.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par la secrétaire et communiquées au chef d'entreprise ou d'établissement et aux membres du comité.

## Attributions d'ordre social

### Article 15

#### En vigueur étendu

Le comité coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi, de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le règlement intérieur est rédigé, ou éventuellement modifié, par l'employeur, qui doit recueillir l'avis du comité (ou à défaut des délégués du personnel), avis qui sera transmis avec le projet de règlement à l'inspecteur du travail.

Le comité est également consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires à l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet.

Le comité assure ou contrôle la gestion de toutes les oeuvres sociales établies dans l'entreprise ou l'établissement, au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par le décret du 2 novembre 1945.

Le financement par l'employeur des oeuvres sociales gérées par le comité est obligatoire. Il fera l'objet au niveau de chaque établissement d'un accord particulier qui en déterminera le taux par rapport à la masse des salaires.

Le comité intervient dans la détermination de la période des congés payés.

## Attributions d'ordre technique

### Article 16

#### En vigueur étendu

Le comité est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels.

Ces problèmes de formation et de perfectionnement professionnels feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

Le comité étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il aura retenues.

## Attributions d'ordre économique

### Article 17

#### En vigueur étendu

Application de la loi du 18 juin 1966

Le comité est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ou de l'établissement, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

Le chef d'entreprise ou d'établissement rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité.

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins 1 fois par an, le chef d'entreprise ou son représentant présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, ainsi que ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité d'entreprise un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle au cours de l'exercice par rapport à l'exercice précédent.

Dispositions propres aux sociétés anonymes

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et les rapports des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles, qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable choisi parmi les experts comptables inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

L'expert-comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

Deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un, à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre, à la catégorie des employés et ouvriers assisteront, avec voix consultative, à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Les comités d'entreprise sont habilités pour donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.

### **Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

- a) Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emplois figurant en annexe I ;
- b) Les salaires mensuels minimaux de ce personnel font l'objet de l'annexe II ;
- c) Les signataires s'engagent à respecter le principe « à travail égal salaire égal » pour les jeunes travailleurs et les femmes.

### **Jeunes salariés**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 12 du 2 mai 1977, étendu par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 1er novembre 1977)

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par le livre II du code du travail, modifié par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.

Il est précisé que :

1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.
2. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de 4,5 heures.
3. Tout travail entre 22 heures et 6 heures est interdit.
4. La durée maximale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

A l'exception des apprentis sous contrat, le salaire réel des employés de moins de 18 ans ne peut être inférieur au salaire minimal de leur catégorie.

Il n'y a pas d'abattements d'âge.

### **Mensualisation du personnel ouvrier**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 8 du 11 juin 1976, étendu par arrêté du 25 juillet 1978 (JO du 9 août 1978)

Sera considéré comme personnel mensuel, c'est-à-dire payé au mois, le personnel ouvrier autre que celui de fabrication et de mesure, à savoir celui de la retouche et des services généraux et d'entretien, employé de façon permanente à un poste fixe dans l'entreprise et à l'intérieur même de celle-ci.

Les dispositions de la présente convention collective lui seront applicables, ainsi qu'aux retoucheurs à domicile, salariés de l'entreprise.

### **Apprentissage**

#### **Article 21**

En vigueur étendu

Il faut entendre par « apprenti » celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit au chef d'entreprise et qui reçoit un enseignement méthodique et complet sous la responsabilité de l'employeur dans les conditions actuellement déterminées par le livre Ier du code du travail.

Les contrats conclus à partir du 1er juillet 1972 devront être conformes aux dispositions de la loi du 16 juillet 1971 et des textes réglementaires pris pour son application.

Un avenant à la présente convention fixera les modalités précises du régime de l'apprentissage dans la profession.

### **Embauchage**

#### **Article 22** En vigueur étendu

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux services de la main-d'oeuvre. Ils se réservent la possibilité de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

### **Communication du texte de la convention au personnel**

#### **Article 23** En vigueur étendu

Lors de l'embauchage, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants à la personne recrutée.

Cette obligation est réputée satisfaite par l'affichage de la convention dans les locaux d'embauchage. Un exemplaire reste à la disposition du personnel. Un exemplaire est remis à chaque délégué du personnel sur sa demande dans les entreprises qui occupent plus de 10 salariés.

### **Visites médicales**

#### **Article 24** En vigueur étendu

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu, dans le cadre de la médecine du travail, à une visite médicale obligatoire, comprenant un examen radioscopique, au cours de la période d'essai.

### **Pièces à produire à l'embauchage**

#### **Article 25** En vigueur étendu

En vue de l'embauchage, le salarié doit produire :

- son état civil ;
- s'il est étranger, les documents nécessaires eu égard à sa nationalité ;
- son dernier certificat de travail, justifiant qu'il est libre de tout contrat antérieur ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé, pensionné ou handicapé physique ;
- ses cartes d'assurances sociales et d'allocations familiales s'il est assujéti aux premières et allocataire des deuxièmes ;
- pour les moins de 18 ans, l'autorisation de la personne exerçant la puissance parentale et une lettre autorisant le mineur à recevoir sa paie ;
- si l'employeur le demande, un extrait de son casier judiciaire de moins de 1 mois.

### **Contrat de travail. - Période d'essai**

#### **Article 26** En vigueur étendu

Le contrat de travail, obligatoirement rédigé par écrit, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est de 1 mois pour les employés et les ouvriers.

Il précisera notamment la fonction du salarié, sa catégorie d'emploi, son salaire garanti sur la base de l'horaire légal.

### **Notification de modification de fonction**

#### **Article 27** En vigueur étendu

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant une modification de salaire ou de classification, la notification sera faite par écrit et, en tout cas, sera

justifiée par les mentions portées sur le bulletin de salaire.

### **Modification de situation personnelle**

#### **Article 28**

##### **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 ;
- produire toutes les pièces relatives à sa nouvelle situation.

### **Affectations temporaires**

#### **Article 29**

##### **En vigueur étendu**

Les affectations temporaires sont destinées à pourvoir au remplacement des absences autres que celles de courte durée résultant de la vie courante de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maladies de courte durée).

Pour ces affectations temporaires, il est fait appel uniquement au personnel volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en termes d'exécution du contrat de travail, de formation ou d'avancement.

L'affectation temporaire d'une personne sur un emploi de catégorie supérieure au poste qu'elle occupe ordinairement n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne peut servir à pallier de façon pérenne des insuffisances d'effectifs.

Les affectations temporaires concernent essentiellement :

- la longue maladie ;
- le congé de maternité ou d'adoption ;
- le congé parental ;
- le congé parental d'éducation ;
- le congé de soutien familial ;
- la formation de longue durée ;
- la vacance (ou carence) de poste dans l'attente d'un recrutement ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé sabbatique.

Ces affectations temporaires entraînent, à compter du premier jour de ladite affectation et pour sa stricte durée, un complément de rémunération.

Ce complément de salaire doit être au moins égal à la différence entre le salaire fixe du salarié et la rémunération minimum en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, conventionnelle du poste considéré.

Les règles de rémunération variable liées à ce poste sont appliquées et les primes variables correspondantes versées.

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires doivent permettre au salarié concerné d'accéder au niveau de classification supérieur. L'affectation devient pérenne en cas de vacance définitive du poste.

### **Femmes en état de grossesse**

#### **Article 30**

##### **En vigueur étendu**

Il ne peut être procédé au licenciement des femmes en état de grossesse médicalement constaté et dûment notifié que conformément à l'article 29 du livre 1er du code du travail et des textes ultérieurs s'y rapportant.

En cas de mutation d'emploi, les employées en état de grossesse conservent le bénéfice de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur mutation.

## **Prime d'ancienneté**

### **Article 31**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 17 du 17 février 1983, étendu par arrêté du 28 avril 1983 (JO du 5 juin 1983)  
Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté.

Cette prime est exprimée en valeur absolue par catégorie d'emploi pour 3, 6, 9, 12, 15, 20 ans de présence.

Elle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Elle augmente de 60 % du pourcentage d'évolution des barèmes de salaires minimaux.

## **Maintien de l'ancienneté**

### **Article 32**

En vigueur étendu

Les salariés qui passent d'une catégorie dans une autre catégorie ou, au sein d'une même catégorie, d'un emploi à un autre conservent, dans leur nouvelle catégorie ou leur nouvel emploi, l'ancienneté acquise.

Lorsque, à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiale), un employé est muté d'un établissement à un autre, soit sur sa demande en accord avec l'employeur, soit avec son accord sur la demande de l'employeur, il continue de bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi.

## **Décompte de l'ancienneté**

### **Article 33**

En vigueur étendu

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou le groupe (société mère et filiales) quel que soit l'emploi de début.

Après un départ du salarié ayant entraîné une rupture de contrat, l'ancienneté est comptée à partir de la date de réembauchage éventuel.

## **Durée du travail**

### **Article 34**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 8 du 11 juin 1976, étendu par arrêté du 25 juillet 1978 (JO du 9 août 1978)

La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures pour l'ensemble du personnel sans recours au régime des équivalences prévues par le décret du 31 décembre 1938 pour le personnel de vente.

Les modes de répartition de l'horaire hebdomadaire sont fixés par le décret n° 52-628 du 30 mai 1952, modifié par le décret n° 53-1039 du 24 octobre 1953 et en dernier lieu par le décret n° 56-996 du 3 octobre 1956.

Conformément à ce dernier texte, une répartition égale sur 6 jours ouvrables de la durée de présence est permise pendant 14 semaines par an, après information de l'inspection du travail, à condition que les heures de travail accomplies exceptionnellement pendant la journée ou la demi-journée habituellement chômée donnent lieu soit à un repos compensateur pris en dehors des semaines de dérogation, soit à une majoration de salaire de 25 % à laquelle s'ajoute éventuellement la majoration pour heures supplémentaires.

## **Rupture du contrat de travail. - Délai-congé**

### **Article 38**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 12 du 2 mai 1977, étendu par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 1er novembre 1977)

Sauf cas de faute grave, la durée du délai-congé réciproque est, après le mois d'essai, réglée de la façon suivante :

- 15 jours, si l'employé a plus de 1 mois et moins de 6 mois de présence ;

- 1 mois, si l'employé a plus de 6 mois de présence ;

- en cas de licenciement d'un employé ayant une ancienneté de service de plus de 2 ans dans l'entreprise, cet employé a droit à un délai-congé de 2 mois.

Le licenciement sera notifié par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, conformément à la loi du 19 février 1958 (art. 23 du livre Ier du code du travail).

Le délai-congé part de la date de la première présentation de la lettre recommandée.

L'employeur pourra toujours dispenser le salarié d'effectuer ce préavis. Il devra l'en prévenir dans la notification du licenciement par lettre recommandée avec avis de réception, et lui régler l'ensemble des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

Le délai-congé a un caractère réciproque.



## Temps libre en vue d'un réembauchage

### Article 39

#### En vigueur étendu

Pendant la période du délai-congé réciproque, c'est-à-dire de 15 jours ou de 1 mois au maximum prévu à l'alinéa 1 de l'article 38 et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures. Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

L'employé licencié qui, au cours de la période du délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi pourra occuper celui-ci après avoir dûment avisé son employeur sans être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.

## Licenciement collectif

### Article 40

#### En vigueur étendu

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager soit un ralentissement d'activité, soit une restructuration de l'entreprise, la direction consultera en temps utile, dans les délais prévus par l'accord national de l'emploi, le comité d'entreprise ou d'établissement sur les mesures qu'elle compte prendre. Le comité émettra un avis sur l'opération projetée et ses modalités. Cet avis sera transmis à l'appui de la demande administrative de licenciement qui doit être présentée à l'inspection du travail.

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

## Priorité de réembauchage après licenciement pour cause économique

### Article 41

#### En vigueur étendu

L'employé licencié pour suppression d'emploi ou diminution d'activité de l'entreprise aura, s'il en fait la demande dans le mois suivant le départ effectif de l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception, une priorité de réembauchage pendant une période de :

- a) 6 mois pour les salariés ayant moins de 1 an de présence ;
- b) 1 an pour les salariés ayant plus de 1 an de présence.

Pour bénéficier de cette disposition, les salariés devront répondre dans un délai de 6 jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur être faite.

Le personnel licencié pour cause de licenciement collectif bénéficiera pendant 1 an d'une priorité d'embauche pour le même emploi ou un emploi similaire. Pour bénéficier de cette disposition, les intéressés devront faire une demande de réembauchage par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de 2 mois qui suivra leur départ effectif de l'entreprise et répondre dans un délai de 6 jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur être faite.

## Indemnité de licenciement

### Article 42

#### En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

Conformément à l'ordonnance du 13 juillet 1967, tout salarié licencié avant l'âge normal de départ en retraite recevra s'il compte au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, et sauf faute grave ou cas de force majeure, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé.

Si le salarié compte plus de 2 années et jusqu'à 10 années d'ancienneté révolues. Cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois, ou des 12 derniers mois, en retenant le mode de calcul le plus favorable.

Après 10 ans d'ancienneté, cette indemnité - calculée sur le salaire mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois en retenant le mode de calcul le plus favorable - sera composée de 2 éléments :

- le 1er élément sera égal à 1/10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à la 10e année incluse ;
- le 2e élément sera égal à 2/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de la 10e année.

Après 15 ans d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année d'ancienneté à partir de la première, à 1/5 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, en retenant le mode de calcul le plus favorable.

Elle ne pourra être supérieure à 6 fois le salaire mensuel moyen des 3 derniers mois.

En cas de licenciement collectif, si celui-ci résulte de circonstance de force majeure telle que résiliation du bail, l'employeur qui estimera ne pas pouvoir régler l'indemnité ci-dessus devra demander, lors de la notification du licenciement, la réunion de la commission paritaire prévue à l'article 60 ci-après. Celle-ci, après enquête, pourra autoriser des délais dans le règlement de l'indemnité.

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec l'allocation de départ à l'âge de la retraite visée à l'article 44.

## Logement de fonction

### Article 43

En vigueur étendu

Dans le cas où l'employé est logé par l'entreprise, il est entendu que si le contrat est rompu par l'une ou l'autre des parties, le logement sera libéré dans les conditions prévues par écrit par celles-ci lors de l'entrée dans les lieux.

## Allocation de fin de carrière

### Article 44

En vigueur étendu

Une fois atteint l'âge normal de départ en retraite (65 ans ou 60 ans en cas d'incapacité), le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans que cette résiliation puisse être considérée comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Au moment de son départ - que celui-ci ait lieu à son initiative ou du fait de l'employeur -, le salarié percevra une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement qui serait allouée à un salarié de moins de 65 ans comptant la même ancienneté.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si l'initiative de la mise à la retraite est le fait de l'employeur.

## Congés payés

### Article 45

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

Le régime des congés payés, établi par les articles 54 f et suivants du livre II du code du travail modifié par la loi du 16 mai 1969, est précisé par les dispositions suivantes :

- a) L'employé ayant moins de 1 an de présence bénéficiera de deux jours ouvrables de congé payé par mois de présence dans l'entreprise ;
- b) L'employé qui a 1 an de présence bénéficiera d'un congé annuel égal à 24 jours ouvrables. En ce qui concerne les jeunes employés de moins de 18 ans et les jeunes mères de famille, le congé accordé est celui fixé par les dispositions légales en vigueur ;
- c) La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre ; par voie d'accord réciproque, le personnel pourra avoir tout ou partie de son congé payé pendant une autre période de l'année ;
- d) Sous réserve d'un accord réciproque, le congé peut être fractionné. Lorsque la fraction, prise en dehors de la période normale, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 6 jours ouvrables, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables supplémentaires ; il ne bénéficie que de 1 jour supplémentaire lorsque la fraction comprend de 3 à 5 jours de congé ;
- e) La liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chaque établissement au plus tard le 31 mars ;
- f) Les époux travaillant dans le même établissement prennent leurs congés simultanément ;
- g) Le personnel dont les enfants fréquentent un établissement scolaire ou qui sont en cours d'apprentissage bénéficiera, dans toute la mesure du possible, de ses congés pendant la période des vacances scolaires ;
- h) Le rappel d'un employé en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. L'employé rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel lui seront intégralement remboursés par l'employeur ;
- i) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, dans la limite de la période d'indemnisation prévue dans la présente convention à l'article 48, les permissions exceptionnelles de courte durée accordée au cours de l'année, les congés éducation (loi du 3 juillet 1957) ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels ;
- j) L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions de l'article 54 j du livre II du code du travail modifié, soit 1/12 des rémunérations totales perçues pendant la période de référence du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, soit le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait effectivement travaillé, selon le mode de calcul qui lui est le plus favorable ;
- k) L'employé travaillant en permanence dans les sous-sols, tels que définis à l'article 5 du décret du 10 juillet 1913 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, bénéficiera de 1 jour ouvrable supplémentaire de congés payés par fraction de 6 mois passés dans les sous-sols ;
- l) Congés d'ancienneté : le personnel bénéficie de congés supplémentaires annuels qui ne peuvent être accolés aux congés annuels légaux (sauf accord des deux parties) dans les conditions suivantes :
  - 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
  - 2 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le droit à ces jours de congé supplémentaires est acquis à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Le ou les jours de congé supplémentaires ne peuvent être pris qu'une fois par année de date à date suivant l'ouverture de ce droit.

Les jours de congé supplémentaires pour ancienneté ne doivent pas être pris en compte dans le calcul défini au paragraphe d ci-dessus relatif au fractionnement des congés.

### **Congés exceptionnels**

#### **Article 46**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

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

- mariage du salarié (après 6 mois de présence dans l'entreprise) : 5 jours normalement travaillés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours normalement travaillés ;
- mariage d'un petit-enfant, d'une soeur ou d'un frère : 1 jour normalement travaillé ;
- mariage du père ou de la mère : 1 jour normalement travaillé ;
- communion ou confirmation d'un enfant ou d'un petit-enfant : un jour normalement travaillé ;
- décès du conjoint : 4 jours normalement travaillés ;
- décès d'un enfant : 3 jours normalement travaillés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours normalement travaillés ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents : 1 jour normalement travaillé ;
- lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du lieu de la résidence, il sera accordé 1 jour de congé supplémentaire ;
- déménagement du salarié : 1 jour normalement travaillé.

Les congés exceptionnels ci-dessus énumérés seront pris au moment même des événements ; ils ne peuvent se cumuler avec les congés payés.

### **Obligations militaires**

#### **Article 47**

En vigueur étendu

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires, ou par un appel ou rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées ne sont pas déduites du congé annuel. Les périodes d'orientation prémilitaire ne donneront pas lieu à retenue de salaire, dans la limite de 3 jours, sur justification émanant de l'autorité militaire.

### **Maladie**

#### **Article 48**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladie dûment justifiée et notifiée par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

L'employeur aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite par un médecin de la sécurité sociale (1).

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite à ces derniers par lettre recommandée avec avis de réception au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage.

A partir du 4<sup>e</sup> jour d'absence due aux causes visées par le présent article, les employés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent :

- après 1 an de présence : 1 mois à 100 % ;
- après 3 ans de présence : 1 mois à 100 % ; 1 mois à 75 % ;

- après 5 ans de présence : 2 mois à 100 % ;
- après 8 ans de présence : 2,5 mois à 100 % ;
- après 13 ans de présence : 3 mois à 100 % ;
- après 18 ans de présence : 3,5 mois à 100 % ;
- après 23 ans de présence : 4 mois à 100 % ;
- après 28 ans de présence : 5 mois à 100 % ;

sans que, cependant, le total des indemnités (indemnités d'assurances sociales, de mutuelle ou de régime de prévoyance) que percevra ainsi l'employé malade puisse excéder ni le salaire mensuel moyen perçu par lui pendant les 12 mois précédant la maladie ni le salaire plafond de la sécurité sociale.

Les indemnités susvisées ne peuvent être versées pendant plus de 1 ou 5 mois suivant le cas, au cours d'une même année à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

Pendant les 3 premiers mois de leur maladie, et après 2 ans de présence, les employés malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues aux articles 38 et 42 de la présente convention seront applicables.

(1) Alinéa étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions du décret n° 68-401 du 30 avril 1968 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

## **Accidents du travail**

### **Article 49**

**En vigueur étendu**

Les dispositions de l'article 48 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an requise pour le paiement de l'indemnisation en cas de maladie ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités seront versées au salarié à partir du 2e jour de l'arrêt de travail.

## **Priorité de réembauchage à la suite de licenciement pour maladie ou accident du travail**

### **Article 50**

**En vigueur étendu**

Le personnel licencié pour cause d'absence due à la maladie ou à un accident du travail aura, s'il en fait la demande dans le mois suivant la date du constat médical de la guérison par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur, une priorité de réembauchage pendant une période de :

- a) 6 mois pour les salariés ayant moins de 1 an de présence ;
- b) 1 an pour les salariés ayant plus de 1 an de présence.

Pour bénéficier de cette disposition, les salariés devront répondre dans un délai de 6 jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur avoir été faite.

## **Maternité**

### **Article 51**

**En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

Un congé prénatal et postnatal de 16 à 22 semaines consécutives sera accordé aux salariées de l'entreprise en état de grossesse.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale de repos peut être prolongée pour que la période globale atteigne les 16 semaines autorisées. Si l'accouchement a lieu après la date présumée, la durée prénatale se trouve prolongée jusqu'à cette date effective sans que la période postnatale s'en trouve affectée.

Un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse et des couches, autorise l'intéressée à suspendre son travail 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et à prolonger son arrêt de travail 14 semaines après l'accouchement, soit 22 semaines au total.

A partir du 4e mois de grossesse, toute salariée bénéficiera, sans perte de salaire, de 1/2 heure de réduction d'horaire répartie à son choix et en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à son horaire de travail normal sur la base de 8 heures par jour.

Avant l'expiration de l'un ou l'autre des délais précisés au 3e alinéa ci-dessus, les salariées pourront, sur leur demande faite par lettre recommandée avec avis de réception, obtenir, pour élever leur enfant, une mise en disponibilité d'une durée de 2 ans au maximum dans les conditions définies au tableau ci-après.

A l'expiration de ce congé maximal de 2 ans, et à condition de prévenir l'employeur dans les conditions ci-dessus de leur intention de reprendre le travail, elles seront réintégrées dans un emploi de même catégorie garantissant leur salaire antérieur dans les conditions du tableau ci-dessous :

Durée de la mise en disponibilité : 1 an

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception :

De la prolongation : 1 mois avant

De la reprise : 1 mois avant

Durée de la mise en disponibilité : 15 mois

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception :

De la prolongation : 2 mois avant

De la reprise : 2 mois avant

Durée de la mise en disponibilité : 18 mois

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception :

De la prolongation : 2 mois avant

De la reprise : 2 mois avant

Durée de la mise en disponibilité : 21 mois

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception :

De la prolongation : 2 mois avant

De la reprise : 2 mois avant

Durée de la mise en disponibilité : 24 mois

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception :

De la reprise : 2 mois avant

Ces périodes trimestrielles ne sont fractionnables ni pour une reprise ni pour une prolongation (1).

Il pourra être accordé aux salariées, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, 6 jours ouvrables de congé non payés par année civile pour soigner un enfant malade et à charge.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse médicalement constaté et dûment notifié sauf dans les cas prévus par l'article L. 122-25-2 du livre Ier du code du travail.

Le congé de maternité n'entre pas en ligne de compte pour le droit aux congés normaux de maladie, il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Il entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

En cas de maternité, les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire pendant la totalité de leur congé de maternité.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du code du travail (arrêté du 25 juillet 1978, art. 1er).

### **Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité**

#### **Article 52**

[En vigueur étendu](#)

La base de calcul de ces indemnités résultera de la moyenne mensuelle de l'ensemble des rémunérations perçues pendant les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, soumises à cotisations de sécurité sociale.

### **Absence pour cas fortuit ou de force majeure**

#### **Article 53**

[En vigueur étendu](#)

Les absences dues à un cas fortuit ou à la force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail du fait du salarié, à condition que l'employeur en soit informé dans les plus brefs délais possibles.

### **Dossiers du personnel**

#### **Article 54**

[En vigueur étendu](#)

Aucun rapport concernant le personnel ne pourra figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé.

Il pourra obtenir toutes précisions concernant cette note, cela en présence du délégué de son choix et y porter éventuellement ses observations.

### **Tenue de travail**

#### **Article 55**

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise, les conditions concernant la tenue du personnel en contact avec la clientèle seront fixées par le règlement intérieur.

Dans le cas où une tenue particulière serait imposée, celle-ci sera fournie et entretenue par l'employeur, dont elle reste la propriété. Il est conseillé d'éviter l'emploi des tenues en matières les plus inflammables.

### **Réembauchage**

#### **Article 56**

En vigueur étendu

Au cas où les diverses priorités de réembauchage reconnues dans la présente convention pour maladie, accident du travail, obligations militaires et causes économiques viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

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

### **Personnel sous contrat à durée déterminée**

#### **Article 57**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

Les employeurs pourront occuper du personnel sous contrat à durée déterminée dans les cas suivants :

1. Pour assurer le remplacement d'employés sous contrat à durée indéterminée pendant leurs congés payés ;
2. Pour assurer le remplacement d'employés sous contrat à durée indéterminée en état d'absence préjudiciable à la bonne marche du service concerné ;
3. Pour assurer le fonctionnement des entreprises pendant les périodes nécessaires :
  - a) A l'exécution d'un travail inhabituel de durée limitée ;
  - b) A l'exécution d'un surcroît exceptionnel de travail précisé dans le contrat ;
  - c) Dans les établissements où l'activité locale est saisonnière, pendant la période de pleine saison.

La prorogation ou le renouvellement du contrat à durée déterminée ne pourra s'effectuer que dans les conditions fixées par la loi n° 79-11 du 3 janvier 1979, en particulier par les articles L. 122-1, L. 122-2, L. 122-2-1 et L. 122-3 du code du travail.

Tout contrat à durée déterminée sera écrit et mentionnera le motif pour lequel il est conclu.

En cas de remplacement d'un employé absent, le contrat devra préciser le nom de la personne remplacée ; il prendra fin au retour de celle-ci.

Si des salariés sous contrat à durée déterminée sont maintenus dans l'entreprise à la fin de leur contrat sans qu'il y ait eu notification écrite de renouvellement ou de prorogation, leurs contrats deviendront automatiquement des contrats à durée indéterminée.

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

Sous réserve de la durée suffisante de l'ensemble de leurs contrats, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient, lorsqu'ils ont l'ancienneté requise, des dispositions prévues à la présente convention, relatives au droit syndical et à la représentation du personnel, à la maladie, à la maternité, aux accidents du travail, aux congés normaux et spéciaux.

### **Hygiène et sécurité**

#### **Article 59**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

Une commission d'hygiène et de sécurité sera mise en place dans les établissements d'au moins 50 salariés. Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel seront chargés de veiller à l'hygiène et à la sécurité, conformément aux dispositions légales.

Le personnel travaillant à des postes comportant des risques de maladie professionnelle sera l'objet d'une surveillance médicale adaptée à chaque cas et l'employeur prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité.

Les dispositions légales d'interdiction d'emploi aux étalages extérieurs des enfants de moins de 18 ans et des femmes sont étendues à tous les salariés lorsque la température est inférieure à 0 °C.

Toutes dispositions seront prises pour que la sonorisation des magasins (musique d'ambiance, annonce publicitaire) ne soit pas permanente et pour que le niveau du bruit ne soit pas excessif, conformément à la recommandation du 11 novembre 1973 de la sécurité sociale (service prévention).

#### **Date d'application**

**Article 60**  
[En vigueur étendu](#)

Tous les délais prévus à la présente convention s'entendent de date à date.

#### **Commission paritaire de conciliation**

**Article 61**  
[En vigueur étendu](#)

Les différends collectifs relatifs à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise ou de l'établissement intéressé seront déférés à une commission paritaire nationale composée d'au moins 3 représentants des organisations syndicales de salariés et 3 représentants de l'organisation patronale signataires, qui se réunira dans un délai maximum de 15 jours, dans les conditions d'application de la loi du 11 février 1950 modifiée. Le secrétariat de la commission sera assuré par l'organisation syndicale patronale.

#### **Cas non prévus à la présente convention**

**Article 62**  
[En vigueur étendu](#)

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

#### **Dépôt**

**Article 63**  
[En vigueur étendu](#)

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants, sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de la ville de Paris, conformément à l'article 31 du livre Ier du code du travail.

#### **Adhésion postérieure**

**Article 64**  
[En vigueur étendu](#)

Conformément à l'article 31 c du livre Ier du code du travail, toute organisation syndicale reconnue représentative à l'échelon national, ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable après notification aux signataires de la convention, à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

#### **Extension**

**Article 65**  
[En vigueur étendu](#)

Les parties contractantes sont d'accord pour demander, conformément à l'article 31 j modifié du livre Ier du code du travail, l'extension de la présente convention et de ses annexes et avenants.

## Textes Attachés

### Annexe I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 juin 1972

#### Classification "Employés"

##### En vigueur étendu

##### Catégorie A :

Employé aux écritures (1er échelon). - Sans formation particulière, chargé d'exécuter des travaux élémentaires de transcription ne nécessitant pratiquement pas de mise au courant préalable ; ayant moins de 1 an de pratique professionnelle.

Aide-archiviste. - Chargé de classer suivant instruction les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement.

Garçon de bureau, coursier. - Accueille les visiteurs, les annonce éventuellement dans les différents services, transmet les documents d'un service intérieur à l'autre, effectue les courses à l'extérieur dans l'agglomération urbaine, les frais de transport étant payés ou indemnisés par l'entreprise.

Dactylo débutante. - Sans aucun diplôme professionnel de dactylographie s'initie à la pratique depuis moins de 1 an.

Manutentionnaire. - Fait essentiellement des travaux manuels de manutention courante.

Personnel de nettoyage. - Assure le nettoyage et la propreté des locaux.

Gardien, veilleur de nuit. - Assure la garde des locaux en effectuant des rondes méthodiques ; rend compte des incidents constatés.

Employé de services généraux. - Est affecté notamment au fonctionnement des duplicateurs et des machines à photocopier.

Hôtesse d'accueil. - Connaît l'emplacement des rayons et services du magasin, est chargée d'accueillir et d'orienter tout visiteur.

Empaqueteur. - Est chargé de procéder à l'emballage de la marchandise destinée à la clientèle.

Garçon de magasin. - Assure les courses à l'intérieur ou à l'extérieur du magasin, peut également être chargé en tout ou partie d'assurer la propreté et les petits travaux divers du magasin.

Liftier. - Est affecté au fonctionnement de l'ascenseur ou du monte-charge.

##### Catégorie B :

Employé aux écritures (2e échelon). - Ayant au moins 1 an de pratique professionnelle et possédant une connaissance suffisante des différents travaux administratifs simples du service auquel il appartient, les effectue ou est capable de les assimiler rapidement.

Dactylographe qualifiée. - Possède un diplôme de dactylographie ou a effectué au moins 1 année de pratique professionnelle. Possède une vitesse normale dans l'exécution, présente son travail de façon satisfaisante.

Sténodactylographe débutante. - Sans diplôme professionnel, se perfectionne dans la pratique de la sténographie et de la dactylographie en suivant éventuellement des cours en vue de l'acquisition du diplôme.

Employé de comptabilité. - Exécute dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable tous les travaux élémentaires de chiffrage ne nécessitant pas la connaissance du mécanisme comptable.

Chauffeur (1er échelon). - Conduit un véhicule automobile, inférieur à 3,5 tonnes, en général sur des courtes distances.

Cariste-tracteur. - Conduit un tracteur ou un chariot élévateur.

Manutentionnaire de force. - Manipule des caisses ou des marchandises lourdes (au moins 1 tonne par jour) avec ou sans transport.

Standardiste (1er échelon). - Reçoit et transmet les communications téléphoniques au moyen d'un standard comportant au plus 10 postes intérieurs.

Perforateur (1er échelon). - Ayant moins de 1 an de pratique professionnelle, est chargé de la perforation de cartes mécanographiques.

Aide-sélectionneur d'achat. - Possède une connaissance limitée de la marchandise et des fournisseurs ; est chargé de répertorier les renseignements concernant les articles et, sur les instructions d'un employé de qualification supérieure, recherche des renseignements parfaitement définis par une information préalable précise.

Réceptionnaire, expéditionnaire. - Est chargé de recevoir les colis livrés à l'établissement, d'en vérifier le bon état et la conformité, d'en enregistrer l'arrivée, d'en prévenir le service destinataire.

Assure l'expédition des colis à destination de l'extérieur, enregistre ces expéditions, assure la rédaction correcte des documents nécessaires au transport et la remise à l'organisme de transports approprié.



Aide-étalagiste. - N'a pas de qualification professionnelle et a moins de 1 année de pratique ; assiste un étalagiste qualifié dont il reçoit des instructions précises pour l'exécution de travaux simples.

Débiteur. - Décharge le vendeur des opérations accessoires à la vente, conduit les clients à la caisse, fait contrôler les fiches de débit avec les marchandises, fait effectuer les règlements par le client, empaquette la marchandise s'il y a lieu.

Vendeur débutant. - Ne possède pas de CAP et n'a pas une année de pratique professionnelle.

Étiqueteur. - Compose les étiquettes suivant les indications qui lui sont données et les joint à la marchandise avant qu'elle ne soit acheminée vers le rayon.

Caissier (1er échelon). - Reçoit les espèces, rend la monnaie, vérifie la régularité de sa caisse, mais ne tient pas de journaux comptables.

Aide-retoucheur. - N'a pas de qualification professionnelle, exécute des travaux extrêmement simples dans l'atelier de retouches de manière à permettre à un ou plusieurs retoucheurs qualifiés d'effectuer leur travail dans les meilleures conditions.

Catégorie C :

Employé spécialisé. - N'a pas une formation professionnelle particulière, mais a acquis une expérience suffisante lui donnant les compétences nécessaires à l'exécution de travaux administratifs qui exigent l'application de procédures simples mais précises, dont la pratique nécessite une mise au courant préalable.

Archiviste. - Assure la conservation et le classement des archives selon les instructions générales qu'il sait appliquer aux cas particuliers.

Codificateur. - Traduit en chiffres ou autres, suivant un code qui lui est communiqué, les textes portés sur les documents comptables de façon à permettre leur exploitation en informatique.

Sténodactylographe (1er échelon). - A au moins 1 an de pratique professionnelle ou possède un CAP de sténodactylographe. Est capable de sténographier sous une dictée à allure modérée, de se relire et de dactylographier avec une rapidité suffisante en présentant convenablement son travail.

Aide-comptable (1er échelon). - Possède le CAP de comptabilité ou un diplôme équivalent ou une expérience suffisante ; tient des livres suivant les directives du comptable à l'exclusion de toutes autres opérations comptables.

Dactylographe-facturière. - Capable de dactylographier des documents chiffrés sur machine à écrire ordinaire, contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, bordereaux ou avoirs.

Standardiste (2e échelon). - Reçoit et transmet les communications téléphoniques au moyen d'un standard comportant au moins 11 postes intérieurs.

Chauffeur (2e échelon). - Conduit un véhicule automobile de plus de 3,5 tonnes ou une voiture légère sur de longues distances.

Cariste magasinier. - Effectue le travail d'un manutentionnaire réserviste et conduit un tracteur ou un chariot élévateur.

Pompier incendie. - Chargé essentiellement de la sécurité incendie de l'établissement, provient d'un corps de sapeurs-pompiers d'une grande ville ou a plus de 2 ans de pratique professionnelle.

Perforateur (2e échelon). - Chargé de la perforation des cartes mécanographiques, est capable de 9 000 perforations à l'heure avec 2 % d'erreur et 5 % de gâche.

Aide-opérateur. - Assure les travaux sur machines annexes, telles que trieuse, interclasseuse traductrice, reproductrice, sous la responsabilité d'un opérateur.

Sélectionneur d'achat (1er échelon). - Capable de répertorier les données concernant les fournisseurs et les articles, et de rechercher, sur instructions d'un employé de qualification supérieure, des renseignements parfaitement définis par une information préalable et précise.

Étalagiste (1er échelon). - Ayant au moins 1 an de pratique professionnelle ou titulaire d'un CAP, est capable d'effectuer un étalage en plaçant la marchandise et les accessoires d'étalage suivant des directives précises.

Livreur-encaisseur. - Fait les livraisons avec ou sans véhicule et encaisse habituellement le prix facturé au client.

Vendeur (1er échelon). - Est titulaire d'un CAP de vendeur ou a au moins 1 an de pratique professionnelle.

Caissier (2e échelon). - Tient la caisse, tant en recettes qu'en dépenses, et comptabilise les mouvements sur des livres de ventilations.

Retoucheur débutant. - Ayant moins de 1 année de pratique professionnelle et, sans être titulaire d'un CAP, est capable de faire des retouches très simples.

Catégorie D :

Sténodactylographe (2e échelon). - Possède au moins 2 ans de pratique professionnelle et est capable de sténographier sous la dictée, à vitesse soutenue, de se relire à vitesse courante et de dactylographier rapidement en présentant avec soin son travail.

Aide-comptable (2e échelon). - Ayant au moins 2 ans de pratique professionnelle dans le poste d'aide-comptable 1er échelon.

Vérificateur de cartes perforées. - Vérifie au moyen d'une machine appropriée, sans erreur, 8 000 perforations à l'heure de cartes mécanographiques perforées.

Magasinier. - Dispose les marchandises dans les magasins de stockage et tient les fiches de stock en étant capable de les valoriser.

Vendeur (2e échelon). - Ayant au moins 3 ans de pratique professionnelle, ou titulaire d'un CAP de vendeur avec au moins 1 an de pratique professionnelle.

Retoucheur (1er échelon) (atelier ou domicile). - Titulaire d'un CAP, ayant au moins 1 an de pratique professionnelle en atelier ou à domicile, est capable d'effectuer de façon satisfaisante des retouches variées.

#### Catégorie E :

Employé qualifié (1er échelon). - Possède des connaissances pratiques particulières dans l'exécution des tâches dont il est chargé. A la responsabilité du choix des solutions ou procédures à appliquer dans le traitement des documents.

Sténodactylographe correspondancièrè. - Sténodactylographe confirmée capable de rédiger elle-même le courrier courant à partir de directives qui lui sont données.

Secrétaire (1er échelon). - Indépendamment de la prise ou de l'exécution de la correspondance, prépare les documents nécessaires à l'étude d'un dossier, assure le classement et le tri des notes concernant le service, renseigne les demandeurs, assure l'exécution de travaux simples, la transmission de certains ordres ou directives, la recherche de renseignements.

Comptable du service paie. - Rassemble les données nécessaires à l'établissement des salaires et calcule les différents éléments du bulletin de paie selon les critères propres à l'entreprise et d'après la réglementation en vigueur.

Mécanicien-chauffeur. - Chauffeur de véhicule automobile ayant une connaissance suffisante et confirmée de mécanique pour assurer l'entretien et les réglages courants.

Opérateur. - Effectue les tableaux de connexion, de réglage et de conduite de toutes les machines classiques ou, sous le contrôle d'un pupitre, assure la gestion des organes périphériques.

Sélectionneur d'achats (2e échelon). - Possède une expérience confirmée dans la profession et connaît suffisamment les produits pour procéder à la recherche de fournisseurs dans les normes désirées de prix, qualités ou autres.

Mécanographe-comptable. - Possède une connaissance des bases comptables suffisante en vue d'effectuer des ventilations de comptes et en tirer des positions de solde, au moyen d'une machine comptable.

Maquettiste (1er échelon). - Ayant moins de 1 an de pratique professionnelle, est capable d'effectuer, sous le contrôle d'un employé plus qualifié, des dessins ou maquettes, à une échelle déterminée, en portant les indications nécessaires à la réalisation.

Etalagiste (2e échelon). - Est capable d'exécuter un étalage en fonction d'indications données et d'interpréter éventuellement ces indications lors de l'exécution.

Retoucheur (2e échelon) (atelier ou domicile). - Après plusieurs années de pratique professionnelle, possède parfaitement la technique de sa profession et, travaillant en atelier ou à domicile, est capable d'exécuter toutes les retouches que peut demander un vêtement.

#### Catégorie F :

Employé qualifié (2e échelon). - A acquis par une longue pratique professionnelle une expérience approfondie. Il est un spécialiste dans un domaine limité mais précis dont il connaît toutes les possibilités, tant sur le plan de l'exécution que sur celui de l'interprétation et des conséquences.

Il peut, sous les ordres d'un agent d'encadrement dont il dépend, vérifier le travail de plusieurs employés.

Comptable (1er échelon). - Possédant le BEP ou ayant des connaissances équivalentes à la suite d'une pratique professionnelle suffisante, traduit en comptabilité les opérations commerciales ou financières, les compose, les ventile en vue d'établir des prix de revient, balances, statistiques, situations ; il justifie les soldes des comptes dont il est chargé.

Mécanicien-électricien d'entretien. - Capable d'effectuer la surveillance et les réparations courantes des équipements mobiliers et immobiliers dans les conditions de sécurité nécessaires et suivant les règles de l'art.

Pupitreur. - Contrôle le fonctionnement du pupitre d'un ensemble électronique à partir des fiches descriptives d'opération. Il possède une connaissance suffisante du système d'exploitation pour parer aux incidents courants.

Programmeur (1er échelon). - Ayant moins de 1 an de pratique professionnelle, a suivi avec succès un cours de programmation, établit les programmes simples à partir de cas préalablement étudiés par un analyste.

Maquettiste (2e échelon). - A au moins 1 an de pratique professionnelle, est capable d'exécuter des dessins ou maquettes à une échelle déterminée en portant les indications nécessaires à la réalisation.

Vendeur très qualifié. - Ayant acquis la connaissance approfondie de tous les articles en vente, est susceptible de présenter au client les arguments nécessaires afin de déterminer son achat de façon satisfaisante.

#### Catégorie G :

Secrétaire (2e échelon). - Répondant à la définition de la sténodactylographe 2e échelon et possédant une instruction générale au moins du niveau du BEPC, collabore particulièrement avec un chef de service administratif ou commercial, capable de rédiger en grande partie la correspondance d'après des directives générales, peut prendre à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par le chef avec qui elle collabore. Assure le classement des dossiers.

Comptable (2e échelon). - Titulaire d'un brevet professionnel de comptabilité, d'un diplôme équivalent ou d'une expérience professionnelle correspondante, fait preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et est capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Aide-acheteur (1er échelon). - Sous les directives d'un employé plus qualifié, effectue une première sélection parmi les articles possibles et rassemble les appréciations, commentaires et informations susceptibles d'orienter la décision de l'acheteur.

Vendeur technique. - Vendeur très qualifié, est spécialisé en permanence dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières en raison de leur destination ou de leurs conditions d'emploi.

Preneur de mesures. - Capable de prendre les mesures du client, pour la grande mesure ou pour la mesure industrielle, suivant le processus en vigueur dans l'entreprise, de transmettre la commande à la fabrication, d'assurer l'essayage et de déterminer les retouches simples qui peuvent être nécessaires.

Essayeur-retoucheur. - Employé de retouches très qualifié capable d'effectuer toutes les retouches ainsi que de procéder à l'essayage et de déterminer les retouches importantes qui pourraient être nécessaires.

Catégorie H :

Vendeur-preneur de mesures. - Capable de faire la vente des vêtements de grande mesure ou de mesure industrielle, d'orienter le client vers le tissu et le modèle qui lui conviennent, de prendre ses mesures suivant le processus en vigueur dans l'entreprise, de transmettre la commande à la fabrication, d'assurer l'essayage et de déterminer toutes les retouches qui peuvent être nécessaires.

Programmeur (2e échelon). - Ayant un diplôme de programmeur et au moins 1 an de pratique professionnelle ; établit n'importe quel programme à partir de cas préalablement étudiés par un analyste.

Aide-analyste. - Collabore avec l'analyste en vue de l'établissement d'un programme à partir d'un dossier d'étude fonctionnelle.

Aide-acheteur (2e échelon). - Sous la responsabilité et la direction d'un acheteur, effectue la sélection parmi les articles possibles, rend compte à l'acheteur et lui fournit les indications et informations nécessaires à la décision d'achat.

## **Avenant Maîtrise CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 juin 1972**

### **Objet**

#### **Article 1er**

##### **En vigueur étendu**

Le présent avenant a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel maîtrise des maisons de vente et siège des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail d'habillement (rubrique 754 de la nomenclature des activités économiques, décret n° 59-534 du 9 avril 1959).

En conséquence, il modifie certains articles de la convention collective nationale signée à ce jour.

### **Champ d'application**

#### **Article 2**

##### **En vigueur étendu**

Sont visés par le présent avenant les membres du personnel qui bénéficient de la classification "Maîtrise" figurant en annexe.

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui, recevant des directives précises du chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés de leur exécution de façon permanente et sous leur responsabilité. Ils distribuent et coordonnent le travail d'un ensemble d'employés ou ouvriers en assurant le rendement et la discipline dans le travail.

Sont assimilés aux agents de maîtrise par le présent avenant certains employés qualifiés dans un domaine technique, commercial ou administratif, même s'ils n'exercent pas de commandement lorsque leurs fonctions comportent effectivement des responsabilités dans l'exécution.

Toutes les clauses de la convention collective nationale, sauf dispositions contraires ci-après, faisant l'objet du présent avenant, sont applicables au personnel de maîtrise des entreprises susvisées.

### **Catégories d'emplois et salaires mensuels minima**

#### **(Modification de l'article 18 de la convention collective nationale)**

#### **Article 3**

##### **En vigueur étendu**

Le personnel visé au présent avenant est réparti entre des catégories d'emplois définies en annexe I.

Les salaires mensuels minima de ce personnel font l'objet d'une annexe II au présent avenant.

### **Contrat de travail. - Période d'essai**

#### **(Modification de l'article 26 de la convention collective nationale)**

#### **Article 4**

##### **En vigueur étendu**

Le contrat de travail, obligatoirement rédigé par écrit, peut contenir des clauses différentes de celles insérées dans la convention collective nationale et le présent avenant, sous réserve que ces dispositions ne soient, en aucun cas, moins favorables.

Le contrat de travail, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions, être signé par les parties avec la mention "Lu et approuvé" après un délai de réflexion maximum de 8 jours.

Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la position hiérarchique correspondant à sa catégorie d'emploi figurant dans la classification en annexe ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, et, notamment la possibilité de changement de lieu de travail ;
- la mention de la période d'essai visée au présent article.

Le contrat n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de 2 mois.

Toutefois, cette période d'essai peut, pour des fonctions particulières, être prolongée, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour une durée maximum de 2 mois.

La prolongation de la période d'essai doit obligatoirement faire l'objet d'une notification écrite.

Pendant la période d'essai et quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, si la période d'essai est supérieure à 2 mois, les parties ne pourront résilier le contrat, une fois passée la période des 2 premiers mois, qu'en respectant un préavis réciproque de 15 jours, sauf cas de faute grave ou de force majeure.

## **Promotion. - Perfectionnement**

### **Article 5**

#### **En vigueur étendu**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé ou maîtrise travaillant dans l'entreprise et qu'il estimera apte à occuper le poste.

Dans ce cas, la période d'adaptation sera de 2 mois. Toutefois, elle pourra, à la demande de l'une ou l'autre des parties, être prolongée pour une durée maximum de 2 mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, il bénéficiera au moins du salaire de la catégorie du nouvel emploi.

Si à la fin de la période d'adaptation il ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions, il sera réintégré dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment avec les avantages dont il bénéficiait antérieurement ; faute de quoi, l'employeur sera réputé être l'auteur de la rupture du contrat.

Les employeurs s'efforceront de faciliter à la maîtrise l'assistance aux cours de formation professionnelle, ainsi que la passation des examens.

## **Mutation définitive**

### **Article 6**

#### **En vigueur étendu**

Toute mutation définitive doit être notifiée par écrit et motivée ; la nouvelle classification de l'agent de maîtrise muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

Lorsque la mutation a pour objet un emploi de catégorie inférieure, l'agent de maîtrise dispose d'un délai de réflexion de 8 jours pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus, s'il y avait rupture de contrat, elle ne saurait être considérée comme étant du fait de l'intéressé.

En cas d'acceptation, à moins d'accord écrit de l'intéressé, la rémunération précédente sera maintenue à l'agent de maîtrise.

Si, à la demande de l'employeur, un agent de maîtrise est muté dans une autre entreprise, il lui sera garanti des avantages au moins équivalant à ceux dont il bénéficiait dans l'entreprise qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

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

## **Déplacements**

### **Article 7**

#### **En vigueur étendu**

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

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours d'un agent de maîtrise au cours d'un déplacement, le conjoint ou le plus proche parent

aura droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

Les conditions d'utilisation de voitures personnelles feront obligatoirement l'objet d'un accord écrit entre les parties, précisant notamment les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques et de l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

### **Changement de résidence**

#### **Article 8** En vigueur étendu

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu de travail et accepté par l'agent de maîtrise intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de son conjoint et enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf clause particulière du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par l'intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande de l'intéressé, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

### **Rupture du contrat de travail. - Délai-congé**

#### **(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale)**

#### **Article 9** En vigueur étendu

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est de 2 mois, sauf en cas de faute grave.

Le licenciement sera notifié par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception conformément à l'article 23 du livre Ier du code du travail.

Le délai-congé part de la date de première présentation de la lettre recommandée.

L'employeur pourra toujours dispenser l'agent de maîtrise d'effectuer ce préavis. Il devra l'en prévenir dans la notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception et lui régler l'ensemble des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

Le délai-congé a un caractère réciproque.

L'agent de maîtrise licencié, après avoir exécuté la moitié du délai de préavis, et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé, pourra, après en avoir avisé son employeur 8 jours à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité de délai-congé.

### **Temps libre en vue d'un réembauchage**

#### **(Modification de l'article 39 de la convention collective nationale)**

#### **Article 10** En vigueur étendu

Pendant la période de délai-congé réciproque de 2 mois prévue à l'article précédent et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les agents de maîtrise seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures. Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'agent de maîtrise.

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

### **Indemnité de licenciement**

#### **(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale)**

#### **Article 11** En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

Tout agent de maîtrise congédié avant l'âge normal de départ en retraite, lorsqu'il a droit au délai-congé et après 2 ans d'ancienneté, recevra une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé.

Si l'agent de maîtrise compte plus de 2 ans et jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

A partir de la 10<sup>e</sup> année révolue d'ancienneté, il s'ajoutera, au montant de l'indemnité précédente acquise à la 10<sup>e</sup> année, une indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, à 2/5 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

L'indemnité globale de licenciement ne pourra être supérieure à 9 fois le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Toutefois, pour l'agent de maîtrise licencié après l'âge de 50 ans et plus, et ayant 20 ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité et le plafond ci-dessus seront augmentés de 50 %.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, si l'entreprise se trouve dans l'obligation de procéder à des licenciements collectifs par suite de difficultés économiques caractérisées, les indemnités seront plafonnées à 6 fois le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

Conformément à l'article 42 de la convention collective nationale, l'employeur pourra être autorisé à obtenir des délais dans le règlement des indemnités.

Les indemnités de licenciement ne peuvent se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite ou de fin de carrière visée ci-après.

Lorsqu'un agent de maîtrise est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait droit ultérieurement sera composée de deux facteurs :

1. Le droit correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avec le déclassement, évalué en mois. L'indemnité sera calculée en tenant compte du salaire minimum, en vigueur au jour du licenciement, de la catégorie à laquelle il appartenait au moment de son déclassement.

2. L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le poste le moins rétribué, calculée sur la base des appointements au jour du licenciement.

### **Allocation de fin de carrière**

#### **Article 12**

##### **En vigueur étendu**

Une fois atteint l'âge normal de départ en retraite (65 ou 60 ans en cas d'incapacité), le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties sans que cette résiliation puisse être considérée comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Au moment de son départ - que celui-ci ait lieu à son initiative ou du fait de l'employeur -, l'agent de maîtrise percevra une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement qui serait allouée à un agent de maîtrise de moins de 65 ans comptant la même ancienneté.

L'indemnité supplémentaire prévue pour les agents de maîtrise âgés de 50 ans et plus n'est pas due.

Si l'agent de maîtrise prend sa retraite de sa propre initiative, à un âge compris entre 60 ans et 65 ans, il recevra l'allocation de fin de carrière calculée en fonction de son ancienneté au moment de son départ.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si l'initiative de la mise à la retraite est le fait de l'employeur.

### **Maladie**

#### **(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale)**

#### **Article 13**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie et notifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

L'employeur aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite médicale par un médecin de la sécurité sociale.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement éventuel sera faite à ce dernier par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; cette notification tiendra compte du préavis prévu au présent avenant.

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et, éventuellement, au titre du régime de prévoyance des assimilés cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, l'agent de maîtrise bénéficie d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaires compris) calculée de façon qu'il perçoive :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 1 mois à 100 % ;
- après 3 ans de présence dans l'entreprise : 1 mois à 100 %, 1 mois à 75 % ;
- après 5 ans de présence dans l'entreprise : 2 mois à 100 % ;
- après 8 ans de présence dans l'entreprise : 2,5 mois à 100 % ;
- après 13 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 % ;
- après 18 ans de présence dans l'entreprise : 3,5 mois à 100 % ;
- après 23 ans de présence dans l'entreprise : 4 mois à 100 % ;
- après 28 ans de présence dans l'entreprise : 5 mois à 100 %.

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

Pendant les 3 premiers mois au moins et pendant la période d'indemnisation, et sous réserve de 2 ans de présence dans l'entreprise, les intéressés malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent avenant seront applicables.

## Accidents du travail

### Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 13 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an requise pour le paiement de l'indemnisation en cas de maladie ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités seront versées au salarié à partir du 2e jour de l'arrêt de travail.

## Retraites

### Article 15

En vigueur étendu

Conformément à l'accord national du 28 mars 1962 relatif aux régimes de retraite et de prévoyance, les agents de maîtrise bénéficient du régime général de retraite de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire équivalant à celui des salariés découlant de l'accord national du 8 décembre 1961.

Ce régime complémentaire pourra, à la demande de l'entreprise et par catégorie d'emploi, être celui prévu par l'article 36 de l'annexe I de la convention collective du 14 mars 1947 sur les régimes de retraite et de prévoyance des cadres.

Dans cette éventualité, ainsi que pour les entreprises qui n'ont pas encore adhéré à un régime de retraite complémentaire sur la tranche de salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale, il sera obligatoirement fait application de l'avenant A 17 de la convention collective du 14 mars 1947 (1).

Les agents de maîtrise de la catégorie C bénéficieront obligatoirement de l'inscription au régime de retraite des cadres en vertu de l'article 36 de cette convention, avec application de l'avenant A 17 de ladite convention (2).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

## Avenant Maîtrise, Annexe I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 juin 1972

### Classification et définition des emplois "Maîtrise".

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 18 octobre 1973.

Catégorie A :

Moniteur de perforation. - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un atelier de perforation mécanographique.

Chef d'atelier de perforation. - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un atelier de perforation mécanographique.

Etalagiste principal. - Compose les différents étalages en fonction des thèmes qui lui sont fixés, recherche les matériaux les mieux adaptés à leur réalisation, prescrit les instructions pour leur exécution ; peut, le cas échéant, coordonner et contrôler l'activité d'étalagistes et de maquetistes placés sous ses ordres.

Chef d'atelier retouche (1er échelon). - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un atelier de retouche occupant 5 personnes au maximum.

Chef de groupe (1er échelon). - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un groupe d'employés en majorité spécialisés.

Catégorie B :

Chef de groupe (2e échelon). - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un groupe d'employés en majorité qualifiés.

Comptable principal. - Distribue, coordonne et contrôle le travail de plusieurs employés ou comptables de sa spécialité.

Chef de groupe comptable. - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un groupe important de personnel exclusivement comptable.

Chef d'atelier mécanographique. - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'exécution à l'intérieur du service de mécanographie sous les ordres du chef de service.

Vendeur principal. - Anime et contrôle le travail d'autres vendeurs et surveille la bonne tenue et l'approvisionnement d'au moins un rayon.

Catégorie C :

Chef de section (administrative, comptable ou commerciale). - Distribue, coordonne et contrôle le travail de plusieurs groupes.

Chef de rayon. - Distribue et coordonne le travail, contrôle le fonctionnement d'un ou plusieurs rayons dans un magasin important.

Secrétaire de la direction générale. - Sans pouvoir de décision, collabore avec la direction générale dont elle rédige et transmet les décisions, en assurant son secrétariat.

Collabore avec la direction générale. Rédige et transmet les décisions de celle-ci, et assure son secrétariat.

Acheteur adjoint. - Assiste l'acheteur dans l'élaboration de la collection.

Assistant de direction. - Assiste le responsable d'un service ou d'un magasin en vue d'acquérir une formation destinée à lui permettre d'exercer ultérieurement une fonction de cadre ; cet emploi ne peut, en principe, excéder 2 ans.

Chef d'atelier retouche (2e échelon). - Distribue, coordonne et contrôle le travail d'un atelier de retouche occupant au moins 6 personnes.

## **Avenant Cadres CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 juin 1972**

### **Objet**

#### **Article 1er** En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel cadre des maisons de vente et sièges des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail d'habillement (rubrique 754 de la nomenclature des activités économiques, décret n° 59-534 du 9 avril 1959).

En conséquence, il modifie certains des articles de la convention collective nationale signée ce même jour.

### **Champ d'application**

#### **Article 2** En vigueur étendu

Sont visés par le présent avenant les membres du personnel qui bénéficient de la classification "Cadre" figurant en annexe I.

Sont considérés comme cadres les collaborateurs possédant une formation technique administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle ou reconnue équivalente.

Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur les collaborateurs de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement, mais, de toute façon, ils remplissent leurs fonctions dans des conditions comportant initiative de décision et responsabilité et pouvant engager l'entreprise.

Toutes les clauses de la convention collective nationale, sauf dispositions contraires ci-après, faisant l'objet du présent avenant, sont applicables aux cadres des entreprises visées.

### **Catégories d'emplois et salaires mensuels minima**

#### **(Modification de l'article 18 de la convention collective nationale)**

#### **Article 3** En vigueur étendu

Le personnel visé au présent avenant est réparti entre les catégories d'emplois définis en annexe I.

Les salaires mensuels minima de ce personnel font l'objet d'une annexe II au présent avenant.

### **Contrat de travail. - Période d'essai**

#### **(Modification de l'article 26 de la convention collective nationale)**

#### **Article 4** En vigueur étendu

Le contrat de travail du cadre, rédigé par écrit, peut contenir des clauses différentes de celles insérées dans la convention nationale et le présent avenant sous réserve que ses dispositions ne lui soient, en aucun cas, moins favorables.

Le contrat de travail, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonction du cadre, être signé par les parties, avec la mention "Lu et approuvé" après un délai maximum de réflexion de 15 jours. Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la position hiérarchique correspondant à sa catégorie d'emploi dans la classification figurant en annexe I ;



- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, et notamment la possibilité du changement de lieu de travail ;
- la mention de la période d'essai visée au présent article.

Le contrat n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de 3 mois pour les cadres. Toutefois, cette période d'essai peut, pour des fonctions particulières, être prolongée à la demande de l'une ou l'autre des parties pour une durée maximum de 3 mois.

La prolongation de la période d'essai doit obligatoirement faire l'objet d'une notification écrite.

Pendant la période d'essai et quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, si la période d'essai est supérieure à 3 mois, les parties ne pourront résilier le contrat, une fois passée la période des 3 premiers mois, qu'en respectant un préavis réciproque de 1 mois, sauf cas de faute grave ou de force majeure.

## **Promotion, perfectionnement**

### **Article 5** **En vigueur étendu**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé, maîtrise ou cadre, travaillant dans l'entreprise et qu'il estimera apte à occuper le poste.

Dans ce cas, la période d'adaptation sera de 3 mois. Toutefois, elle pourra, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, être prolongée pour une durée maximum de 3 mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, il bénéficiera au moins du salaire de la catégorie du nouvel emploi.

Si, à la fin de cette période d'adaptation, il ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions, il sera réintégré dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment avec les avantages dont il bénéficiait antérieurement ; faute de quoi, l'employeur sera réputé être l'auteur de la rupture du contrat.

Les employeurs s'efforceront de faciliter aux cadres l'assistance aux cours de formation professionnelle, ainsi que la passation des examens.

## **Affectations temporaire**

### **(Modification de l'article 29 de la convention collective nationale)**

### **Article 6** **En vigueur étendu**

Les affectations temporaires sont destinées à pourvoir au remplacement des absences autres que celles de courte durée résultant de la vie courante de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maladies de courte durée).

Pour ces affectations temporaires, il est fait appel uniquement au personnel volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en termes d'exécution du contrat de travail, de formation ou d'avancement.

L'affectation temporaire d'une personne sur un emploi de catégorie supérieure au poste qu'elle occupe ordinairement n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne peut servir à pallier de façon pérenne des insuffisances d'effectifs.

Les affectations temporaires concernent essentiellement :

- la longue maladie ;
- le congé de maternité ou d'adoption ;
- le congé parental ;
- le congé parental d'éducation ;
- le congé de soutien familial ;
- la formation de longue durée ;
- la vacance (ou carence) de poste dans l'attente d'un recrutement ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé sabbatique.

Ces affectations temporaires entraînent, à compter du premier jour de ladite affectation et pour sa stricte durée, un complément de rémunération.

Ce complément de salaire doit être au moins égal à la différence entre le salaire fixe du salarié et la rémunération minimum en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, conventionnelle du poste considéré.

Les règles de rémunération variable liées à ce poste sont appliquées et les primes variables correspondantes versées.

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires doivent permettre au salarié concerné d'accéder au niveau de classification supérieur. L'affectation devient pérenne en cas de vacance définitive du poste.

### **Mutation définitive**

#### **Article 7**

##### **En vigueur étendu**

Toute mutation définitive doit être notifiée par écrit et motivée ; la nouvelle classification du cadre muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

Lorsque la mutation a pour objet un emploi de catégorie inférieure, le cadre dispose d'un délai de réflexion de 2 semaines pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus, s'il y avait rupture de contrat, elle ne saurait être considérée comme étant du fait du cadre.

En cas d'acceptation, à moins d'accord écrit de l'intéressé, la rémunération précédente sera maintenue au cadre.

Si, à la demande de l'employeur, un cadre est muté dans une autre entreprise, il lui sera garanti des avantages au moins équivalant à ceux dont il bénéficiait dans l'entreprise qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

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

### **Déplacements**

#### **Article 8**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 8 du 11 juin 1976, étendu par arrêté du 25 juillet 1978 (JO du 9 août 1978)

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

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

Les conditions d'utilisation de voitures personnelles feront obligatoirement l'objet d'un accord écrit entre les parties, précisant notamment : d'une part, les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques, qui ne sauraient être inférieures, à comparaison égale, à l'évaluation forfaitaire des dépenses d'automobile admise par l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la direction générale des impôts, avec plafond d'une puissance maximale de 7 chevaux fiscaux ; d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

### **Changement de résidence**

#### **Article 9**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 12 du 2 mai 1977, étendu par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 1er novembre 1977)

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu du travail accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre et de son conjoint et enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf clause particulière du contrat individuel, dans le cas où le changement de résidence non accepté par le cadre concerné provoquerait la rupture du contrat de travail, la rupture sera considérée comme un licenciement et réglée comme tel.

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

### **Rapatriement et déménagement**

#### **Article 10**

##### **En vigueur étendu**

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié dans un délai de 2 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa dernière résidence.

Le cadre a la possibilité de choisir entre le remboursement ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou le remboursement, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu de travail ou jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider en France.

Le devis des frais à engager est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 6 mois suivant le terme du préavis.

Les mêmes règles de remboursement s'appliquent, en cas de décès du cadre, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais, dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à 1 an.

En cas d'acceptation d'une mutation, le cadre démissionnaire dans un délai inférieur à 1 an après son changement de résidence devra rembourser à son employeur les frais de déménagement et de voyage engagés par ce dernier à l'occasion de ce changement.

## **Prime d'ancienneté**

### **(Modification de l'article 31 de la convention collective nationale)**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

La prime d'ancienneté prévue à l'article 31 de la convention collective nationale est incluse forfaitairement dans la rémunération qui est versée au cadre dès l'instant que cette rémunération est supérieure au minimum garanti de la catégorie, augmenté de la prime d'ancienneté et, éventuellement, des dépassements d'horaire régulièrement effectués dans l'entreprise.

Le bulletin de paie devra mentionner que la prime d'ancienneté est incluse dans la rémunération.

## **Heures supplémentaires**

### **(Modification de l'article 35 de la convention collective nationale)**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les dispositions légales et celles prévues dans la convention collective nationale sur la durée du travail s'appliquent en règle générale au cadre ; toutefois, la rémunération qui lui est fixée tient compte de l'horaire de l'entreprise et inclut forfaitairement les dépassements d'horaire qu'il pourrait être amené à faire pour remplir sa fonction, dès l'instant que cette rémunération est supérieure au salaire minimum garanti de la catégorie, augmenté de la majoration pour dépassement d'horaire régulièrement effectué dans l'entreprise et, éventuellement, de la prime d'ancienneté visée ci-dessus.

## **Rupture du contrat de travail, délai-congé**

### **(Modification de l'article 38 de la convention collective nationale)**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est de 3 mois, sauf en cas de faute grave.

Le licenciement sera notifié par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, conformément à l'article 23 du livre Ier du code du travail. Le délai-congé part de la date de première présentation de la lettre recommandée.

L'employeur pourra toujours dispenser le cadre d'effectuer ce préavis. Il devra l'en prévenir dans la notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception et lui régler l'ensemble des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

Le délai-congé a un caractère réciproque. Toutefois, en cas de licenciement, lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre congédié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé.

## **Temps libre en vue d'un réembauchage**

### **(Modification de l'article 39 de la convention collective nationale)**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Pendant la période du délai-congé réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le cadre licencié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures. Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées mois après mois, sauf accord plus favorable.

Le cadre licencié qui, au cours de la période du délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi pourra occuper celui-ci conformément au dernier alinéa de l'article précédent.

## **Convocation avant licenciement**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur ou son représentant habilité convoquera l'intéressé pour lui signifier cette décision.

## **Indemnité de licenciement**

### **(Modification de l'article 42 de la convention collective nationale)**

#### **Article 16**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 15 du 25 février 1980, étendu par arrêté du 6 août 1980 (JO du 9 octobre 1980)

Tout cadre congédié avant l'âge normal de départ en retraite, lorsqu'il a droit au délai-congé, après 2 ans d'ancienneté, recevra une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé.

Si le cadre compte plus de 2 ans et moins de 5 années d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Après 5 années d'ancienneté et jusqu'à 15 années révolues, l'indemnité sera égale, par année d'ancienneté depuis l'entrée dans l'entreprise, à 1/5 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

A partir de la 15<sup>e</sup> année d'ancienneté, il s'ajoutera au montant de l'indemnité précédente acquise à la 15<sup>e</sup> année, une indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de 15 ans, à 2/5 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

L'indemnité globale de licenciement ne pourra être supérieure à 12 fois le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Toutefois, pour le cadre congédié âgé de 50 ans et plus et ayant plus de 20 ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité et le plafond ci-dessus seront augmentés de 50 %.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, si l'entreprise se trouve dans l'obligation de procéder à des licenciements collectifs par suite de difficultés économiques caractérisées, les indemnités ci-dessus seront plafonnées à 6 fois le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

Conformément à l'article 42 de la convention collective nationale, l'employeur pourra être autorisé à obtenir des délais dans le règlement des indemnités.

Les indemnités de licenciement ne peuvent se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite ou de fin de carrière visée ci-après.

Lorsqu'un cadre est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait droit ultérieurement sera composée de deux facteurs :

a) Le droit correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant le déclassement évalué en mois. L'indemnité sera calculée en tenant compte du salaire minimum, en vigueur au jour du licenciement, de la catégorie à laquelle il appartenait au moment de son déclassement ;

b) L'indemnité correspondant au temps qu'il a passé dans le poste le moins rétribué est calculée sur la base des appointements au jour du licenciement.

## **Allocation de fin de carrière**

### **(Modification de l'article 44 de la convention collective nationale)**

#### **Article 17**

##### **En vigueur étendu**

L'âge normal de départ à la retraite prévu par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres étant de 65 ans, le contrat de travail peut, à partir de cet âge, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes. Trois mois au moins avant qu'un cadre atteigne l'âge normal de la retraite, les parties doivent s'informer mutuellement de leurs intentions à cet égard.

S'il y a prolongation du contrat, un délai de préavis minimum de 3 mois devra être respecté pour sa résiliation.

Le cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans recevra une allocation de fin de carrière égale à la moitié des indemnités de licenciement prévues à l'article précédent. L'indemnité supplémentaire prévue pour les cadres âgés de 50 ans et plus n'est pas due.

Si le cadre prend sa retraite de sa propre initiative à un âge compris entre 60 et 65 ans, il recevra l'allocation de fin de carrière prévue à l'alinéa ci-dessus, en fonction de son ancienneté au moment de son départ.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si l'initiative de la mise à la retraite est le fait de l'employeur.

## **Maladie**

### **(Modification de l'article 48 de la convention collective nationale)**

#### **Article 18**

##### **En vigueur étendu**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie et notifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

L'employeur aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite médicale par un médecin de la sécurité sociale.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite à ces derniers par lettre recommandée avec avis de réception au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; cette notification tiendra compte du

préavis de licenciement prévu au présent avenant.

Lorsqu'ils perçoivent des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et éventuellement au titre du régime de prévoyance des cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, les cadres bénéficieront d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaires compris) calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 5 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 % ;
- après 10 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 15 ans de présence dans l'entreprise : 4 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 20 ans de présence dans l'entreprise : 6 mois à 100 %.

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

Pendant la durée de la période d'indemnisation, sous réserve de 2 ans de présence dans l'entreprise, les cadres malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent avenant seront applicables.

### **Accidents du travail (Modification de l'article 49 de la convention collective nationale)**

#### **Article 19**

**En vigueur étendu**

Les dispositions de l'article 18 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an requise pour le paiement de l'indemnisation en cas de maladie ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités seront versées au salarié à partir du 2<sup>e</sup> jour de l'arrêt de travail.

### **Retraites (1)**

#### **Article 20**

**En vigueur non étendu**

Outre l'adhésion obligatoire au régime de retraite des cadres portant sur la part de salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale et dont le taux est au minimum de 8 %, l'adhésion à un régime complémentaire, sur la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, est également obligatoire.

Les entreprises qui ont déjà adhéré à un régime de retraite complémentaire sur la tranche inférieure au plafond de la sécurité sociale sont dispensées de l'application du présent article.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

## **Avenant Cadres, Annexe I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 30 juin 1972**

### **Classification et définition des emplois "Cadres" (1).**

**En vigueur étendu**

Catégorie A (position I ou II) :

Cadre d'exécution ou cadre débutant, diplômé d'enseignement supérieur ou issu de la maîtrise, pouvant avoir un commandement, le cas échéant, sur un ou plusieurs employés et sous les ordres d'un cadre de catégorie supérieure, notamment :

- analyste-programmeur ;
- sous-directeur de magasin ;
- directeur débutant de magasin ;
- directeur de magasin à structure simple ;
- chef du secrétariat de direction générale.

Catégorie B (position I ou II) :

Cadres ayant une responsabilité étendue à la tête d'un magasin moyen ou à l'intérieur d'un service, placés sous les ordres directs des cadres de direction (catégorie C), notamment :

- directeur d'un magasin moyen ;
- chef-comptable ;
- chef du service des étalages ;
- responsable des travaux et installations des magasins ;
- chef du service "Organisation" ;
- chef du service "Hardware" ;
- chef du service "Software" ;
- inspecteur principal du contrôle de gestion ;
- chef du service "Crédit" ;
- chef du service du personnel ;
- assistant d'un cadre supérieur de direction générale.

Catégorie C (position I ou II) :

Cadre de direction. - Cadres commerciaux, techniques ou administratifs sous les ordres directs des cadres supérieurs ou de la direction générale ayant à diriger ou coordonner les travaux d'un groupe de magasins ou d'un service dont ils ont l'entière responsabilité pour mettre en oeuvre la politique de l'entreprise, notamment :

- chef du personnel ;
- chef du service "Achats" ;
- chef du service "Ventes" ;
- directeur régional ou chef de groupe de magasins ;
- chef du service "Publicité" ;
- chef du service "Travaux et installation de magasins" ;
- chef des services comptables ;
- contrôleur régional de gestion ;
- chef du service de contrôle de gestion ;
- chef du service "Informatique" ;
- chef des services juridiques et contentieux ;
- chef du service "Formation professionnelle" ;
- directeur d'un magasin important.

Catégorie D :

Cadres supérieurs ou de direction générale. - Sous les ordres directs du chef d'entreprise, responsables de l'élaboration, du contrôle et de la direction de la politique générale de l'entreprise dans les domaines commercial, technique et administratif, notamment :

- directeur commercial ;
- directeur de marketing ;
- directeur des achats ;
- directeur des ventes ;
- directeur administratif ;
- directeur financier ;
- directeur du contrôle de gestion ;
- directeur du personnel ;
- secrétaire général.

(1) Postitions I et II. - Les positions I et II constituent des critères d'appréciation et de promotion dans chaque catégorie.

Après 15 ans d'ancienneté, la rémunération de la position I deviendra au moins le minimum de la position II, dans le cas où le cadre n'aurait bénéficié d'aucune promotion ou dans le cas d'un cumul de promotions ne lui permettant pas d'arriver à ce minimum.

*(1) Positions I et II - Les positions I et II constituent des critères d'appréciation et de promotion dans chaque catégorie.*

*Après quinze ans d'ancienneté, la rémunération de la position I deviendra au moins le minimum de la position II, dans le cas où le cadre n'aurait bénéficié d'aucune promotion ou dans le cas d'un cumul de promotions ne lui permettant pas d'arriver à ce minimum.*

## **Avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle**

Syndicat national des succursalistes de l'habillement.

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

Fédération services, commerce, crédit CFDT ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC.

### **Article 1er** En vigueur étendu

Les parties signataires ont conclu le présent accord de branche, dont le texte figure en annexe, dans le cadre des dispositions prévues par la loi du 24 février 1984 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1er mars 1985.

Les conditions d'application sont fixées au titre V dudit accord, conclu à Paris le 22 février 1985,

## **Annexe de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle**

### **Préambule** En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent que la formation professionnelle continue est le moyen le plus à même de permettre la progression des salariés, de favoriser leur perfectionnement et leur recyclage, exigé par les évolutions des techniques, des comportements d'achat et de la mode.

Une meilleure formation des salarié(e)s peut également leur permettre, sans distinction de catégories, d'accéder à un travail plus motivant et plus responsable et, ainsi, de satisfaire à certaines de leurs aspirations individuelles.

La formation et la valorisation des ressources humaines doivent permettre :

- de répondre aux mutations contemporaines pour maintenir la compétitivité des entreprises et de concourir à la défense de l'emploi ;
- de revaloriser les métiers du commerce ;
- de maintenir et de développer l'information et la qualité du service à la clientèle.

En conséquence de quoi, elles sont convenues du présent accord dont l'objet est la mise en oeuvre des dispositions contenues dans la loi du 24 février 1984.(1)

(1) Les troisième et quatrième alinéas sont abrogés par l'article XIX. - Dispositions diverses de l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle.

## **II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

### **En vigueur étendu**

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme, les entreprises délivreront une attestation de fin de stage à tout salarié qui aura suivi avec assiduité l'un des stages prévus dans le plan de formation de l'entreprise.

Cette attestation sera remise au salarié dans les meilleurs délais et, au plus tard, dans les 3 mois suivant la fin du stage, et mentionnera notamment :

- les nom et prénoms du salarié ;
- les dates de début et de fin de stage ainsi que la durée de celui-ci ;
- la nature du stage (acquisition, entretien, perfectionnement des connaissances, adaptation, promotion, prévention) ;

- l'objet et le programme succinct du stage.

Le syndicat national des succursalistes de l'habillement s'engage à inciter les entreprises de la profession qu'il représente à demander aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires un exemplaire de l'attestation du suivi de stage.

La formation ne crée pas un droit systématique à la promotion en faveur de ses bénéficiaires. Néanmoins, dans le suivi individuel des salariés, et notamment de leur carrière, l'entreprise prendra en compte, lorsqu'un poste est à pourvoir :

- les formations professionnelles internes et externes de toute nature suivies par les salariés ;
- les conditions dans lesquelles ont été suivis les stages (assiduité, nombre d'heures, niveau des connaissances acquises...) ;
- la plurivalence des salariés qui, du fait d'actions de formation, ont acquis d'autres connaissances que celles requises pour leurs tâches principales.

### **III. - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

#### **En vigueur étendu**

Le comité d'entreprise doit délibérer sur les projets de l'entreprise relatifs à la formation et au perfectionnement du personnel.

Il sera réuni, avant le 15 novembre de chaque année, pour examiner :

- le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- les orientations en matière de formation pour l'année à venir.

Au cours d'une 2<sup>e</sup> réunion, tenue avant que l'entreprise n'arrête son plan de formation, le comité d'entreprise délibère sur les programmes de mise en oeuvre des projets de l'entreprise, et ce en tenant compte des priorités retenues au niveau du présent accord. Il délibère aussi sur la mise au point du procès-verbal destiné à accompagner la déclaration par l'employeur du montant de sa participation.

Enfin, le comité d'entreprise concourt à la formation des salariés de l'entreprise sur la formation et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Pour ce faire, le comité d'entreprise sera consulté sur les moyens à mettre en oeuvre pour faciliter la plus large information concernant les axes de formation retenus.

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, la commission de formation sera réunie pour contribuer à la préparation des délibérations du comité d'entreprise sur les plans annuels de formation ; elle recevra, 3 semaines avant la réunion du comité, les informations nécessaires prévues par les textes en vigueur.

Selon la législation en vigueur, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation.

Les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour accomplir leur mission en matière de formation sont ceux reconnus par la réglementation en vigueur et par les dispositions du titre IV de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de ses avenants.

### **IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises**

#### **En vigueur étendu**

Tous les efforts seront faits pour donner à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, relatif à l'insertion des jeunes, la plus grande efficacité.

Le syndicat national des succursalistes de l'habillement s'engage à inciter les entreprises :

- à favoriser l'emploi des jeunes et à utiliser, dans la mesure du possible, toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles mises en place en faveur de l'insertion, de l'adaptation et de la qualification des jeunes salariés ;
- à faire connaître aux jeunes salariés les dispositions réglementaires et conventionnelles dont ils peuvent bénéficier en matière de formation et à optimiser la finalité des formations mises en oeuvre ;
- à mettre en place des procédures d'accueil des jeunes embauchés pour faciliter leur insertion et leur connaissance de l'entreprise ;
- à confier la responsabilité de l'accueil des jeunes à un membre du personnel d'encadrement ou qualifié, dénommé tuteur, en assurant à ce dernier, si nécessaire, une formation complémentaire appropriée. Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail de ce tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

### **V. - Durée et conditions d'application de l'accord**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail, pour une durée indéterminée et prendra effet au 1<sup>er</sup> mars 1985.



Il pourra être dénoncé ou révisé par l'une des parties signataires, avec un préavis de 2 mois.

Les parties signataires de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement s'engagent à se rencontrer, au plus tard à la fin du premier semestre 1986, pour examiner les structures existantes en matière de formation au regard des besoins spécifiques de la branche et établir un bilan de l'application du présent accord.

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

## **Avenant n° 27 du 28 avril 1986 relatif à la négociation sur les salaires réels**

### **Négociation sur les salaires**

#### **En vigueur étendu**

Cet accord, conclu conformément aux articles L. 132-11 à L. 132-17 du code du travail, a pour objet de définir les règles concernant la négociation sur les salaires :

- d'une part, au niveau de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement ;

- d'autre part, au niveau de chacune de ces entreprises.

Il concerne l'ensemble des catégories professionnelles contenues dans les annexes « Classifications » de la C.C.N.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter du 1er mai 1986.

Les entreprises dont les résultats économiques le permettraient, pourront s'orienter vers des propositions supérieures à celles du présent accord.

A la demande de la partie la plus diligente, les parties signataires se rencontreront au cours des deux mois qui précèdent l'échéance du présent accord pour :

a) Négocier le contenu de l'article 2 ;

b) Négocier les éventuelles demandes de révision des autres articles.

Si les négociations aboutissaient à un constat de désaccord, le présent accord cesserait à la date d'expiration et seules les dispositions légales contenues dans cet accord continueraient d'être appliquées.

Les entreprises qui n'auraient pas connu un taux de progression du chiffre d'affaires hors taxes au moins égal au taux prévu à l'article 2 ci-dessous ou qui auraient un résultat d'exercice déficitaire ne seraient concernées que par le premier alinéa de l'article 3 et par l'article 4 du présent accord.

A l'échéance prévue, les parties signataires du présent accord conviennent de faire un point aussi précis que possible des entreprises déclarant se trouver dans l'une ou l'autre des situations mentionnées ci-dessus.

#### **Article 1er**

Une négociation annuelle sera menée par les organisations patronales et salariales liées par la C.C.N. des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

Cette négociation comportera un examen de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche d'activité.

#### **Article 2**

En moyenne annuelle pour 1986, les salaires effectifs moyens progresseront d'au moins 1,85 % dans chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

En tenant compte des structures de rémunération qui leur sont propres, il appartiendra à chacune des entreprises liées par la C.C.N. des maisons à succursales de vente au détail d'habillement de s'assurer que le niveau de progression minimal ainsi défini est effectivement atteint.

#### **Article 3**

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la C.C.N. s'engage à négocier avec ses organisations syndicales représentatives un accord sur les salaires effectifs qu'elle pratique.

Cet accord salarial d'entreprise peut prévoir en fonction de la situation économique de l'entreprise et de sa politique salariale :

a) Des modalités particulières d'application des majorations de salaires négociées au niveau de la C.C.N. à condition que l'augmentation de la masse salariale totale de l'entreprise, à effectifs constants, soit au moins égale à l'augmentation qui résulterait des majorations décidées au niveau de la C.C.N. et que les minima hiérarchiques soient respectés ;

b) Des majorations des salaires effectifs supérieures à celles prévues au niveau de la C.C.N.

#### **Article 4**

A compter du 1er mai 1986, aucun salarié ne pourra percevoir une rémunération mensuelle brute inférieure à 4 500 F pour 169 heures.

#### Article 5

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, un exemplaire étant également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Avenant n° 37 du 19 septembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Conseil national des succursalistes de l'habillement.

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CFTC ;

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

Fédération des employés et cadres CGT-FO.

### Adhésion au FORCO

#### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5 juin 1996, en vigueur le 1er juillet 1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22 octobre 1996 (JO du 31 octobre 1996)

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion du conseil national des succursales de l'habillement, en qualité de membre actif, à l'association Forco, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993, de demander la constitution d'une section professionnelle propre aux branches de l'équipement de la personne (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 22 octobre 1996, art. 1er).

### Champ d'application

#### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5 juin 1996, en vigueur le 1er juillet 1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22 octobre 1996 (JO du 31 octobre 1996)

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement sont membres associés du Forco dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

### Organismes collecteurs

#### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5 juin 1996, en vigueur le 1er juillet 1996 (BO n°96-26, étendu par arrêté du 22 octobre 1996 (JO du 31 octobre 1996)

Les sommes visées à l'article 3 sont versées au Forco.

Pour les entreprises dont le siège social est situé dans la région Nord - Pas-de-Calais, la totalité des sommes dues au titre de l'entreprise sont versées à la section déconcentrée du Forco qui assure pour le compte de la section équipement de la personne la gestion de ces contributions.

### Engagement de la négociation

#### Article 5

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article 40.1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier avant le 30 juin 1995 les modifications à apporter à l'avenant n° 24 de la convention collective.

Cette négociation portera en particulier sur :

- les modalités d'utilisation des fonds collectés au titre du 0,2 % de la taxe d'apprentissage ;

- les orientations et conditions de prises en charge des contrats d'alternance et les conditions d'établissement de la liste des diplômes pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification ;

- les conditions de mise en place et les modalités spécifiques d'application des dispositions de l'article 40.12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 relatif au capital de temps de formation ;

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15 % et ceux en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

### **Création d'une CPNE**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de la mise en place d'une CPNE et examineront l'opportunité de la créer soit au niveau de la branche, soit au niveau des branches adhérentes de la section équipement de la personne du Forco.

### **Durée de l'accord**

#### **Article 8 (1)**

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5 juin 1996, en vigueur le 1er juillet 1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22 octobre 1996 (JO du 31 octobre 1996)

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter du premier jour du mois civil suivant sa signature.

A défaut de dénonciation totale ou partielle à l'expiration de cette durée, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Toute dénonciation devra être notifiée au moins 3 mois avant le jour anniversaire de la date de signature du présent accord.

*NOTA (1) : Ancien article 7.*

### **Application**

#### **Article 9 (1)**

En vigueur étendu

Modifié par additif du 5 juin 1996, en vigueur le 1er juillet 1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22 octobre 1996 (JO du 31 octobre 1996)

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

Comme prévu à l'article 1er du présent accord, le conseil national des succursalistes de l'habillement adressera sa demande d'adhésion au Forco, en qualité de membre actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.

*NOTA (1) : Ancien article 8.*

## **Avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle**

Conseil national des succursalistes de l'habillement.

Fédération des services CFDT.

Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CFTC ;

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

Fédération des employés et cadres CGT-FO.

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

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de détail des maisons à succursales de l'habillement.

## Article 2

### En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnelles en vigueur. Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40.1 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 ;
- définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994, et en particulier des articles 20.9 et 20.10 ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

## Article 3

### En vigueur étendu

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

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

## Article 4

### En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

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

## Article 5

### En vigueur étendu

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

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

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

Il est tenu procès-verbal des séances.

## Article 6

### En vigueur étendu

Bureau

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

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

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

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

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

**Article 7**  
En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de 3, au moins, de ses membres. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat.

Les frais de déplacement des titulaires (ou, le cas échéant, de leurs suppléants) seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 5 bis des clauses générales de la convention collective. L'ensemble des frais ainsi remboursés par l'organisation patronale ne pourra dépasser un maximum de 180 fois le minimum garanti par organisation et par an.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Recours

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

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

### II.1. - Apprentissage

**Article 9**  
En vigueur étendu

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

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

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

#### Maître d'apprentissage

**Article 10 (1)**  
En vigueur étendu

Modifié par additif du 5 juin 1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22 octobre 1996 (JO du 31 octobre 1996)

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

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

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

*NOTA (1) : Ancien article 11.*

### II.2. - Alternance

**Article 11 (1)**  
En vigueur étendu

Modifié par additif du 5 juin 1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22 octobre 1996 (JO du 31 octobre 1996)

La profession confirme son attachement aux contrats d'insertion en alternance auxquels elle entend continuer à recourir, tout en rappelant qu'ils ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

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

*NOTA (1) : Ancien article 12.*

#### **Durée et conditions d'application de l'accord**

##### **Article 16 (1)**

**En vigueur étendu**

Modifié par additif du 5 juin 1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22 octobre 1996 (JO du 31 octobre 1996)

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

Il pourra être dénoncé ou révisé par l'une des parties signataires, avec un préavis de 2 mois.

*NOTA (1) : Ancien article 17.*

##### **Article 17 (1)**

**En vigueur étendu**

Modifié par additif du 5 juin 1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22 octobre 1996 (JO du 31 octobre 1996)

Pour 1995, période de mise en place de la CPNEFP, le plafond prévu à l'article 7 du présent accord est porté à 360 fois le minimum garanti par organisation.

*NOTA (1) : Ancien article 18.*

##### **Article 18 (1)**

**En vigueur étendu**

Modifié par additif du 5 juin 1996 (BO n° 96-26), étendu par arrêté du 22 octobre 1996 (JO du 31 octobre 1996)

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

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

*NOTA (1) : Ancien article 19.*

## **Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail**

Conseil national des succursalistes de l'habillement.

Fédération des services CFDT, tour Essor ;

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

### **Point 1. - Réduction du temps de travail**

**En vigueur étendu**

Les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 disposent que, depuis le 1er janvier 2000, la durée légale du travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Le présent accord a pour objet de prendre acte de cette évolution législative. Il vise à favoriser la réduction du temps de travail et la création d'emplois dans la branche professionnelle des maisons à succursales de vente au détail de l'habillement.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent par cet accord de branche dans une démarche de réduction du temps de travail. Elles s'engagent à créer ou à sauvegarder des emplois en nombre et en qualité, de façon dynamique et offensive, du fait de cette réduction du temps de travail et dans le respect de la compétitivité des entreprises, des besoins des salariés, de l'attente des consommateurs, notamment par le biais d'embauches à temps plein et par l'augmentation de l'horaire contractuel des titulaires de contrats à temps partiel.

La réduction du temps de travail, objet du présent accord, à vocation à s'appliquer à tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle et quelle que soit la durée contractuelle de leur travail, et à toutes les entreprises de plus de 20 salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement n° 3065, sous réserve des exclusions prévues dans certains articles.

## Point 2. - Dispositions relatives au travail à temps partiel (1)

### En vigueur étendu

(1) Dispositions modifiées par l'accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel.

L'article 58 des clauses générales de la convention collective est abrogé. Ses dispositions ainsi que celles de l'article 3 bis de l'accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

Dans les entreprises soumises à la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, l'organisation du travail à temps partiel devra tenir compte des dispositions suivantes qui annulent et remplacent les dispositions de l'article 58 des clauses générales.

#### I.-Durée du travail du temps partiel

1. Tout contrat à temps partiel conclu, à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord et en application du présent paragraphe respectera les dispositions suivantes :

Au plus tard le 1er janvier 2002, les nouveaux contrats de travail à temps partiel devront prévoir une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 22 heures hebdomadaires pour les horaires contractuels établis sur une base hebdomadaire ou à l'équivalent de 22 heures hebdomadaires pour les horaires établis contractuellement sur une base différente.

Pour les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail était inférieur à 22 heures hebdomadaires, l'entrée dans le dispositif d'un horaire minimum prévu au point 2-I du présent accord implique qu'en cas de refus par le salarié du nouvel horaire, ce salarié sera maintenu dans son horaire antérieur et sera considéré comme un salarié à temps partiel choisi au sens du point 2-II-1 du présent accord.

2. Dans le cadre de ces contrats, la répartition quotidienne des horaires sera déterminée selon l'une des deux modalités suivantes :

-soit la journée comporte une seule séquence de travail et, dans ce cas, sa durée ne peut être inférieure à 3 heures ;

-soit la journée de travail comporte 2 séquences de travail, séparée par une coupure de 2 heures maximales et, dans ce cas, en contrepartie, la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures ; en cas de fermeture d'un établissement de plus de 2 heures à l'heure du déjeuner, la coupure peut être supérieure à 2 heures sans pouvoir excéder la durée de ladite fermeture (1).

3. Cependant, des contrats pourront être conclus sur des bases horaires inférieures par appel au volontariat et accord écrit des salariés concernés dans les cas suivants :

a) Les emplois de retouche et de nettoyage, pour lesquels les besoins journaliers ou hebdomadaires en heures de travail n'atteignent pas les minima définis ci-dessus ;

b) (2) Les salariés sous statut scolaire ou universitaire ;

La répartition des horaires convenue au contrat de travail prendra en compte les contraintes issues de leurs horaires scolaires ou universitaires. Néanmoins, pour prendre en compte le désir de ces personnes de bénéficier le plus souvent qu'il leur est possible d'augmentation d'horaire pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires, l'employeur pourra leur proposer, par avenant à durée déterminée, de porter leur horaire de travail à un niveau au moins égal à 22 heures, voire à un niveau temps plein (1). Au terme de cet avenant, l'intéressé retrouve sa durée contractuelle de travail antérieure.

#### II.-Temps partiel choisi

1. Par application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail, tout salarié à temps complet peut demander, à partir de l'issue de la période d'essai, un horaire à temps partiel sans durée minimale.

La demande de l'intéressé devra être faite auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception et n'aura pas à être motivée. A la date de cette demande, le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de l'expiration du délai de rétractation du salarié pour apporter une réponse. En cas de refus de l'employeur, cette réponse devra être faite selon les modalités du code du travail. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les modalités d'application du temps partiel.

Cet avenant précisera également qu'en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

2. Tout salarié peut également formuler une demande d'horaire à temps partiel sans durée minimale pour une durée déterminée maximale de 1 an.

La demande de l'intéressé devra être faite auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour donner sa réponse. L'employeur justifie sa réponse selon les possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les modalités d'application du temps partiel.

A l'issue de cette période, le salarié retrouve la durée contractuelle de travail antérieure.

3. De même, pour répondre aux besoins spécifiques de certains salariés, en particulier dans le cas d'exercice de plusieurs emplois, les parties peuvent établir un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 22 heures, dont les clauses relatives à cette durée sont non modifiables et au regard desquels l'employeur ne peut en aucun cas prendre l'initiative d'une modification.

Ce contrat précisera également qu'en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

#### III.-Accès aux emplois à temps plein

Quel que soit le type de contrat à temps partiel, le contrat précisera que, en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

L'entreprise favorisera l'acquisition de ces compétences par la formation.

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, bénéficient d'une priorité d'affectation sur un poste vacant dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-9, alinéa 1, du code du travail.

Lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet, il devra en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 2 mois.

#### IV.-Heures complémentaires

1. Dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 212-4-9 du code du travail, l'employeur informera les instances représentatives du personnel du recours fait aux heures complémentaires.

2. Le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder 1/3 de la durée du travail inscrite dans le contrat, ni porter la durée effective au niveau de l'horaire légal ou conventionnel. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à la majoration prévue par la loi.

Lorsque l'entreprise demande des heures complémentaires, elle devra respecter, sauf circonstances exceptionnelles non prévisibles ou nécessité de remplacer un salarié absent (1), un délai de prévenance de 7 jours. Cette condition sera réputée remplie par l'affichage du planigramme hebdomadaire stipulant l'horaire du personnel et par une information individuelle de chaque salarié concerné.

Le recours aux heures complémentaires se fera dans le respect des dispositions légales relatives aux hypothèses et modalités de refus prévues par la loi.

3. Compte tenu des dispositions actuelles de l'article L. 212-4-3 du code du travail et sous réserve que ces dispositions demeurent inchangées, il a été convenu que lorsque :

-pendant une période de 12 semaines (ou pendant une période de 10 semaines dans l'hypothèse où les heures complémentaires ont dépassé 10 % de l'horaire contractuel dans la période considérée de 10 semaines) consécutives ;

-pendant 12 semaines dans une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

4. (3) Ne constituent pas des heures complémentaires, les heures faites par un salarié dans le cadre d'un avenant temporaire modifiant son horaire contractuel, accepté par l'intéressé dans l'un des cas où un contrat à durée déterminée aurait pu être légalement conclu.

5. En raison des nécessités de la formation et de celles de l'organisation du service, les heures de formation éligibles au plan de formation peuvent ne pas être intégrées dans l'horaire habituel de travail, ni être contenues dans cet horaire même augmenté des heures complémentaires. Dans la semaine considérée, le total de la durée du travail et des heures de formation ne peut atteindre la durée légale du travail (4).

Dans ce cas, il est convenu que, sur la base du volontariat, les heures puissent être planifiées dans la semaine, en respectant les règles suivantes (4) :

-les heures de formation peuvent amener un dépassement de l'horaire hebdomadaire dans la limite de 16 heures de formation dans la semaine considérée (5) ;

-ne constituant pas une heure complémentaire, l'heure de formation n'est pas prise en compte au regard de la règle des 12 semaines précisée dans les conditions du 3 ci-dessus. Elle est payée au taux normal de rémunération (non majoré, même dans l'hypothèse où elle conduit à un dépassement de plus de 10 % de l'horaire hebdomadaire contractuel) (6).

#### V.-Garanties individuelles

Le salarié qui travaille à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet par la législation en vigueur, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement, sous réserve des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord collectif.

Au titre de cette égalité de traitement, les entreprises qui réduisent leur durée du travail en application du présent accord proposeront à leurs salariés à temps partiel déjà présents dans l'entreprise le choix soit de bénéficier d'une réduction proportionnelle de leurs horaires, soit de conserver leurs horaires avec application proportionnelle des garanties de rémunération données aux salariés à temps plein.

Compte tenu de leur durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise. L'entreprise doit, en particulier, tenir compte de cette proportionnalité pour le respect des salaires minimaux et de la prime d'ancienneté conventionnels.

La période d'essai des salariés à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Ils bénéficient de possibilités identiques en matière de promotion, d'évolution de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

En ce qui concerne le temps libre en vue de la recherche d'un nouvel emploi durant la période de délai-congé, les salariés licenciés travaillant à temps partiel bénéficieront d'un temps libre égal à 1/4 de la durée du travail effectif à accomplir pendant la durée du préavis.

Ces absences seront rémunérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré du salarié. D'un commun accord, les heures susvisées peuvent être groupées.

L'employeur à temps partiel licencié qui, au cours de la période de délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi pourra occuper celui-ci après avoir dûment avisé son employeur, sans être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.



## VI.-Paie

Le bulletin de paie des salariés à temps partiel devra comporter une indication sur les heures complémentaires effectuées.

Ces informations devront être portées au plus tard sur le premier bulletin qui suit le mois au cours duquel ces heures ont été effectuées.

## VII.-Retraite complémentaire

Par application de l'article L. 212-3-1 du code de la sécurité sociale, en cas de passage, avec l'accord du salarié, d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel à titre exclusif, et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à taux plein.

La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (3) Point exclu de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (4) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (5) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 1er, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (6) Point exclu de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

### **Point 3. - Modulation possible du temps de travail pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins, dans les entreprises où l'horaire collectif est inférieur**

#### **En vigueur étendu**

Les dispositions des articles 9 et 13 de l'accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

Les parties signataires conviennent que les spécificités économiques du métier de vente au détail de l'habillement, sujet aux variations de l'activité au fil des semaines et des mois notamment en raison de la variabilité des saisons et de la multiplicité des collections, justifient, au plan de l'organisation sociale des entreprises de la branche, le recours à la modulation.

#### I. - Mise en oeuvre

Pour les entreprises qui souhaitent entrer dans une démarche de temps de travail modulé, il est convenu que, pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail sera modulé, la durée du travail effectif applicable ne pourra être supérieure conventionnellement à 35 heures (1).

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant pourra mettre en oeuvre la modulation du temps de travail pour des salariés à temps plein, au sein des rayons ou services où l'organisation la rend nécessaire, et par catégories professionnelles, dans les conditions suivantes :

- consultation du comité, ou à défaut, des délégués du personnel, au niveau de l'établissement, là où ils existent, sur les modalités de mise en oeuvre (mise en place puis définition et programmation des cycles de modulation). A défaut de représentant du personnel, information des salariés et délai minimal de 1 mois avant la mise en oeuvre ;

- définition des semaines hautes et basses : les semaines hautes sont les semaines où l'horaire hebdomadaire est supérieur à l'horaire moyen de référence.

Les semaines basses sont celles où l'horaire hebdomadaire est inférieur à l'horaire moyen de référence.

Définition du cycle de modulation :

- le cycle de modulation est une période, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée de travail est répartie de telle sorte que le volume des dépassements horaires des semaines hautes soit compensé par les semaines basses.

Fourchette de modulation des horaires :

L'horaire de travail correspondant au haut de la fourchette est fixé à 44 heures, à 46 heures exceptionnellement pendant 6 semaines. L'horaire de travail correspondant au bas de la fourchette est fixé à 16 heures réparties sur 3 jours maximum. Toutefois, par accord individuel entre employeur et salarié, des semaines hautes pourront être compensées par des semaines de repos à horaire nul en période de faible activité.

Dans un cycle de modulation, le nombre total des semaines hautes ne peut être supérieur à 20 semaines.

La durée moyenne hebdomadaire de travail ne pourra dépasser soit 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, soit 44 heures sur une période quelconque de 6 semaines consécutives.

Durée maximale de travail :

En cas d'utilisation d'heures supplémentaires, la durée maximale de travail ne peut dépasser 10 heures par jour ni 46 heures par semaine.

Programmation indicative de la répartition de la durée du travail.

La programmation indicative précisant le cycle de modulation, les semaines hautes et semaines basses, est fixée selon les modalités suivantes :

a) Pour les rayons ou services où l'activité obéit à des cycles réguliers, le chef d'entreprise ou son représentant fixe le programme de la répartition des volumes horaires entre semaines hautes et basses. Le programme sera présenté à chaque intéressé, au plus tard 15 jours avant le début de chaque cycle de modulation.

b) Pour les rayons ou services où l'activité est fluctuante, le chef d'entreprise ou son représentant fixe un programme indicatif de la répartition des volumes horaires entre semaines hautes et basses. La programmation des semaines hautes tiendra compte des prévisions d'activité principalement liées aux fortes affluences de la

clientèle, aux principales opérations commerciales, aux travaux prévisibles...

Le planigramme prévisionnel des volumes horaires entre semaines hautes et basses propre à chaque intéressé lui sera présenté au plus tard 15 jours avant le début de chaque cycle de modulation.

Afin de tenir compte des spécificités de l'activité et de la taille souvent réduite des équipes concernées, un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et répartition entre les jours) de 7 jours ouvrés sera respecté sauf, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, septième alinéa, du code du travail et en contrepartie des dispositions, plus favorables que la loi, instituées au point 3-I « Mise en oeuvre », accord des intéressés ou circonstances exceptionnelles ou nécessité de remplacer un salarié absent (2).

## II. - Dispositions particulières à certaines catégories de personnel

Tout salarié sous contrat à durée déterminée ou salarié d'entreprise de travail temporaire, intégrant une équipe dont l'horaire est modulé, quelle que soit la durée de la mission, et tout salarié entrant dans un service ou un établissement d'une entreprise appliquant la modulation se verra notifier, au moment de son embauche, les mêmes informations que celles des salariés en place de l'équipe pour le cycle de modulation en cours.

Le recours aux salariés d'entreprise de travail temporaire dans le cadre d'une modulation ne peut avoir lieu que dans les hypothèses de remplacement de salarié absent.

Le salarié sous contrat à durée déterminée ou le salarié de travail temporaire recruté pour remplacer un salarié dont l'horaire était modulé se verra notifier la répartition de ses horaires dans les mêmes conditions que le salarié remplacé.

Les jeunes sous contrat en alternance ne peuvent avoir un horaire modulé que dans la mesure où celui-ci est compatible avec les obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur (3).

## III. - Régularisation

Si, au terme du cycle de modulation, le nombre d'heures effectivement réalisées dépasse la moyenne prévue, ces heures ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur, dans les conditions légales en vigueur.

En application de l'article L. 212-6 du code du travail, le contingent des heures de dépassement effectuées au-delà de la moyenne annuelle de 35 heures s'appliquant aux seules personnes à horaire modulé est fixé à 90 heures, prioritairement converties en repos compensateur.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail et au point 4-IV du présent accord (4).

Lorsqu'un compte épargne-temps est mis en place, le salarié peut y effectuer ce temps de repos.

Si, au terme du cycle de modulation, l'horaire effectué n'a pas atteint le niveau moyen convenu, l'employeur ne pourra pas faire effectuer les heures manquantes au-delà de ce cycle de modulation ; ces heures non effectuées seront payées aux salariés dans la limite de la durée moyenne initialement programmée.

Par application de l'article L. 212-8-5 du code du travail, en cas de licenciement économique, le salarié garde la rémunération perçue même dans le cas où les heures réellement effectuées ont été moindres.

## IV. - Conditions de recours au chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, la direction de l'entreprise et les parties signataires s'engagent à envisager toutes les possibilités et prendre toutes les mesures pouvant permettre d'éviter le recours au chômage partiel.

En cas de sous-activité exceptionnelle ne pouvant être absorbée par les facultés de modulation, la direction de l'entreprise se rapprochera de l'administration, soit au moment où la baisse d'activité est constatée, soit en fin de cycle de modulation, afin d'apprécier la situation et de s'accorder sur le régime de recours au chômage partiel.

## V. - Lissage de la rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires, chaque salarié bénéficiera d'un lissage de sa rémunération sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire modulé, qui lui assurera une rémunération moyenne mensuelle régulière, indépendante des écarts de durée du travail.

En cas d'écart de durée du travail, la rémunération sera régularisée au plus tard avec la première paie du mois suivant la fin de la modulation.

En cas de période non travaillée par un salarié donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de l'horaire lissé de référence. Dans le cas où la période ne donnerait pas lieu à indemnisation, les règles applicables sont celles du point VI ci-dessous.

## VI. - Départ de l'entreprise ou entrée du salarié en cours de cycle de modulation

Dans une telle hypothèse, les parties conviennent que la régularisation de la rémunération, et le cas échéant du repos compensateur, s'effectuera en fonction des heures réellement effectuées durant le cycle de modulation et, en ce qui concerne la rémunération, soit au taux horaire fixé dans le contrat de travail, soit, en cas d'augmentation de salaire, au nouveau taux applicable, au moment du versement du salaire. Il conviendra de comparer cette rémunération avec la totalité de celle perçue par le salarié au moment de la rupture du contrat. Un ajustement de la rémunération devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).(3) Alinéa étendu sous réserve :- de l'application des dispositions de l'article L. 212-13, alinéa 1, du code du travail, tel que modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 ;- de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes duquel la mise en oeuvre de la modulation dans une entreprise est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En conséquence, pour les salariés titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, la modulation éventuelle ne peut s'effectuer que sur la période de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA ou en organisme de formation ;- de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail, tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.

#### **Point 4. - Heures supplémentaires**

##### **En vigueur étendu**

Accès aux heures complémentaires

Le salarié doit réaliser les heures complémentaires proposées par l'employeur, sauf :

- en cas de non-respect par celui-ci du délai de prévenance de 7 jours calendaires ;
- si ces heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Durée

Le recours aux heures complémentaires est limité à 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail initial.

L'accomplissement d'heures complémentaires régulières pendant 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, au cours desquelles le salarié dépasse de 2 heures au moins l'heure prévue au contrat de travail donne lieu à une modification de ce dernier, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Majoration

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la majoration du taux horaire des heures complémentaires est fixée à 10 % pour celles n'excédant pas 1/10 de la durée du contrat de travail, puis à 25 % pour celles comprises entre 1/10 et 1/3 de la durée du contrat de travail.

#### **Point 5. - Encadrement**

##### **En vigueur étendu**

Les dispositions de l'article 5 de l'accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

Dans le cadre des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 sur la durée du travail, les parties signataires conviennent de distinguer 3 catégories de cadres auxquelles s'attachent des caractéristiques distinctes.

Compte tenu du caractère très différent des dispositions qui les concernent chacune, et compte tenu du régime légal nouvellement applicable, les parties conviennent que les dispositions qui suivent prennent en compte celles de l'article 5 de l'accord professionnel du 2 avril 1982 qui sont par conséquent abrogées.

L'accord professionnel n'ayant pas vocation à correspondre de façon précise à toutes les situations et organisations spécifiques propres à chaque entreprise, les partenaires sociaux peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement définir de façon plus précise ou différente les catégories en question.

La charge de travail des cadres bénéficiaires d'une réduction du temps de travail doit être compatible avec cette dernière. Cette réduction du temps de travail ne doit pas entraîner un surcroît de la charge de travail qui leur est impartie.

I. - Cadres dirigeants

1. Définition :

Compte tenu de la définition légale, les parties signataires considèrent qu'il s'agit des cadres de la catégorie D.

2. Durée du travail :

Les cadres concernés sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

Le contrat de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement précisera le cas échéant, toute disposition particulière à ce sujet.

La rémunération de ces salariés est indépendante du nombre d'heures de travail effectuées.

Les cadres concernés ne sont pas soumis au respect des dispositions légales et conventionnelles sur l'organisation et la durée du travail mais restent soumis aux dispositions relatives aux différents congés en vertu des dispositions légales.

II. - Cadres dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif

applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés

1. Définition :

Ce sont :

- d'une part les cadres de catégorie C ;
- et, d'autre part, les cadres des catégories A et B dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils seraient intégrés.

## 2. Durée du travail :

Ces cadres sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

La durée du travail des cadres visés au présent article peut être fixée individuellement par une convention de forfait hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Pour les cadres visés au présent article et dont la convention de forfait est annuelle, la réduction du temps de travail prendra les formes suivantes :

a) La convention peut être établie en heures sur la base d'un nombre inférieur, égal ou supérieur à celui applicable aux agents de maîtrise et aux employés annualisés.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'horaire de base est fixé à 1 730 heures, hors congés payés.

Les cadres concernés perçoivent une rémunération supérieure au salaire minimum de leur catégorie compte tenu des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour le nombre correspondant à leur forfait et, le cas échéant, de la prime d'ancienneté.

Sauf accord des parties, la partie fixe de la rémunération sera lissée sur les mois de l'année.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paie correspondante.

Le décompte des heures travaillées est établi hebdomadairement par l'intéressé. Il transmet cette information à son responsable hiérarchique au titre de toutes les semaines pleines écoulées lors d'un mois considéré, au plus tard au début de chaque mois suivant.

b) La convention peut également être établie en nombre de jours.

Sont concernés les cadres qui disposent d'une totale autonomie, définie par la liberté d'organiser leur travail et la liberté d'organiser leur emploi du temps.

Cette convention est alors établie par contrat ou avenant au contrat de travail, dans la limite d'un nombre maximum de jours de travail, soit 214 jours ou 428 demi-journées de travail. Cette durée annuelle du travail de 214 jours ou 428 demi-journées est fixée par année calendaire pour un salarié ayant acquis des droits complets à congés payés. Est considérée comme demi-journée la matinée de travail se terminant au plus tard à 14 heures ou l'après-midi débutant au plus tôt à 14 heures.

L'entreprise et le cadre peuvent convenir d'une organisation du temps de travail inspirée de l'une, ou de la combinaison de plusieurs, des formules suivantes :

- un nombre de jours uniquement à l'année ;
- un nombre de jours à l'année répartis régulièrement sur le trimestre ou le mois ;
- un nombre de jours à l'année répartis régulièrement sur la semaine.

L'année de référence se définit par l'année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois servant de repère à la modulation, dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, c'est l'année civile.

La rémunération d'un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours sera au minimum de 15 % plus élevée que la rémunération minimale conventionnelle d'un cadre de même qualification bénéficiant d'une convention de forfait de 1 730 heures.

Sauf accord des parties, la partie fixe de la rémunération sera lissée sur les mois de l'année.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre de jours ou de demi-journées de travail effectif précisément accomplis durant la période de paie correspondante.

Le décompte des journées travaillées ou des jours de repos pris est établi hebdomadairement par l'intéressé. Il transmet cette information à son responsable hiérarchique au titre de toutes les semaines pleines écoulées lors d'un mois considéré, au plus tard au début de chaque mois suivant. A cette occasion, peut s'opérer le suivi de l'organisation du travail, le contrôle de l'application du présent accord et de l'impact de la charge de travail sur leur activité de la journée. Le cadre veillera lui-même concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à la durée du repos hebdomadaire, du nombre maximum de jours de travail dans la semaine et de la durée minimale de repos quotidien.

Les cadres ayant une convention de forfait en jours et dont les déplacements professionnels les conduisent à passer plus de 100 nuitées (soit en moyenne environ 2 nuits par semaine) par an hors de leur domicile bénéficient de 5 jours de repos payés complémentaires. Ces jours sont acquis dès la fin de chaque période annuelle concernée et, sauf accord individuel, sont à prendre dans les 12 mois qui suivent.

### III. - Cadres dont l'organisation du travail

les amène à calquer leur horaire sur l'horaire collectif

applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés

#### 1. Définition :

Sont concernés les cadres des catégories A et B dont l'organisation du travail correspond à la définition ci-dessus.

#### 2. Durée du travail :

En application de l'article L. 212-15-2 du code du travail, ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail applicables aux employés.

## Point 6. - Dispositions d'accompagnement

### En vigueur étendu

Les articles 35 et 37 des clauses générales de la convention collective sont abrogés. Leurs dispositions ainsi que celles de l'article 8 de l'accord national professionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### 1. Repos hebdomadaire :

Aujourd'hui, l'immense majorité des commerces est ouverte du lundi au samedi, une minorité l'est du lundi au dimanche en application de dispositions spécifiques du code du travail. L'organisation du travail doit prendre en compte cet élément essentiel qui a rendu inapplicable les textes réglementaires sur la durée et la répartition du temps de travail conçu il y a plus de 60 ans.

Pour concilier cet impératif commercial avec l'attente des salariés, les employeurs s'engagent à accorder à tout salarié dont la durée du travail est répartie sur 5 jours ou plus 2 jours de repos consécutifs au minimum 10 fois par an dès l'entrée en vigueur de l'accord (1).

#### 2. Repos dominical :

Le repos dominical reste la règle. Il ne peut y être dérogé que dans le cadre des dispositions légales.

Dans l'hypothèse de ces dérogations, le travail exceptionnel du dimanche sera fait par appel au volontariat et les salariés retenus seront prévenus au plus tard 15 jours à l'avance.

#### 3. (2) Jours fériés :

Le texte actuellement en vigueur prévoit que les salariés peuvent être appelés à travailler 2 jours fériés par an sur une liste n'incluant pas le 8 Mai. Ce dernier peut donc être travaillé par tous les salariés. Dorénavant, les salariés pourront désormais être appelés à travailler 3 jours fériés par an, le 8 Mai inclus.

Un magasin pouvant être ouvert tous les jours fériés, le chef d'établissement établit la liste des salariés retenus sur la liste des volontaires pour travailler chacun de ces jours fériés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-4 du code du travail duquel il résulte que les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de trente-cinq heures au total (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).(2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 222-5 du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

## Point 7. - Garantie des salaires minimaux conventionnels

### En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord n'a pas pour objet de traiter les effets de la réduction du temps de travail sur le niveau des salaires réels qui relève, sous réserve des dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000, du domaine de l'entreprise et dépend de ses possibilités. Elles conviennent d'inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord et s'engagent à se réunir dans les 3 mois suivant la signature du présent accord pour examiner les conséquences dudit accord sur les niveaux de rémunérations conventionnelles et négocier un accord sur ce thème.

## Point 8. - Dispositions générales (1)

### En vigueur étendu

(1) Dispositions modifiées par l'accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel.

Les dispositions de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000 pourront être mises en oeuvre à l'initiative des entreprises, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail, par accord conclu selon les dispositions légales réglementaires et conventionnelles.

Les réductions d'horaire, adoptées dans le cadre d'une adaptation de l'horaire effectif à la durée légale du travail, pourront être appliquées soit en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, soit en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos accordés collectivement ou individuellement. Il appartiendra aux entreprises de préciser les modalités de la réduction du temps de travail applicables (1).

Cependant, les parties signataires constatent qu'un certain nombre d'entreprises de la branche ont signé des accords de réduction et d'aménagement du temps de travail dans les mois qui ont précédé la date de conclusion du présent accord.

Afin de ne pas remettre en cause les dispositions que les partenaires sociaux ont, peu de temps avant la signature de l'accord professionnel, considérées comme les plus adaptées aux réalités particulières de chaque entreprise, ni de bouleverser les équilibres sur lesquels reposent ces accords, les parties ont souhaité préserver la plupart des dispositions de ces accords d'entreprise conclus depuis le 14 juin 1998, et ce jusqu'à la date du présent accord.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause celles des accords d'entreprise ou d'établissement signés avant la date d'arrêté d'extension, portant sur la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

L'accord de branche ne modifiera donc pas les dispositions adoptées dans ces entreprises à l'exception des deux positions suivantes qui s'appliqueront au plus tard dans un délai de 3 ans suivant la signature du présent accord :

-le point 2 de l'accord sur les dispositions relatives au temps partiel ;

-le point 5 de l'accord relatif à l'encadrement.

Les dispositions du présent accord sont intégralement applicables dans toutes les entreprises n'ayant pas conclu d'accord sur la réduction du temps de travail avant la date du présent accord. Les parties signataires souhaitent toutefois encourager les entreprises à négocier un accord de mise en oeuvre des conditions et des modalités d'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

La négociation portera en particulier sur l'importance de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération. Au sein de chaque entreprise, les parties signataires examineront les conséquences de ces éléments sur l'emploi ; elles examineront également les conditions dans lesquelles peut s'exercer soit la priorité d'accès à des emplois à plein temps, soit l'accroissement de l'horaire de base des temps grâce à une optimisation de l'organisation du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos et les délais maxima de prise de ces repos et les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

#### **Point 9. - Commission d'interprétation et de suivi**

[En vigueur étendu](#)

Le suivi de l'application du présent accord est assuré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Si des difficultés liées à l'interprétation ou à l'application du présent accord venaient à se présenter, elles seraient soumises, sur l'initiative de la partie la plus diligente, à l'examen d'une commission paritaire composée des représentants des organisations signataires.

#### **Point 10. - Publicité**

[En vigueur étendu](#)

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

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

### **Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004**

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

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

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective habillement (maisons à succursales de vente de détail (n° 3065).

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

### **Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social**

FEH.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT.

#### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales du titre II de la loi du 4 mai 2004 relatif au dialogue social et de la loi du 21 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Les parties souhaitent matérialiser l'importance qu'elles entendent donner au développement du dialogue social au niveau des instances de la branche et des entreprises et de la place privilégiée de la négociation de branche et d'entreprise dans la réalisation de cet objectif.

Les parties conviennent que le développement de la négociation collective de la branche et des entreprises passe par la reconnaissance de tous les acteurs et notamment des salariés exerçant des mandats de négociation et de représentation.

Les parties signataires rappellent le rôle primordial des accords de branche et d'entreprises pour une bonne régulation économique et sociale des conditions d'emploi des salariés dans le secteur d'activité.

Cet accord s'inscrit dans la volonté réciproque des parties signataires d'établir un bon fonctionnement des instances paritaires de la branche et des institutions représentatives du personnel des entreprises afin de garantir l'évolution du dialogue social selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dispositions proposées dans cet accord de dialogue social sont :

- des éléments constitutifs du dialogue social au niveau des instances de la branche en application de la loi du 4 mai 2004 et celle du 21 août 2008 qui apporteront révision de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement ;
- des éléments visant à reconnaître et faciliter l'exercice du mandat syndical au niveau de la branche par des salariés d'entreprises du secteur ;
- des dispositions permettant d'améliorer le dialogue social dans les entreprises de la branche ;
- diverses autres mesures.

#### 1. Eléments constitutifs du dialogue social au niveau des instances de la branche

Il est convenu une mise à jour de la convention collective :

- portant création d'un observatoire paritaire de la négociation collective ;
- fixant un cadre dans la conduite des réunions paritaires de négociation.

##### 1. Observatoire paritaire de la négociation collective

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, il est mis en place un observatoire paritaire de la négociation collective dont l'objectif est d'examiner :

- le rapport de branche annuel : les thèmes à aborder seront discutés préalablement entre les négociateurs de la convention collective ;
- l'implantation des organisations syndicales dans les entreprises de la branche ;
- le dialogue social dans la branche et ses entreprises.

Conformément aux dispositions légales, sa composition est d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants d'organisations syndicales représentatives à raison d'un représentant pour chaque organisation syndicale représentative.

L'observatoire se réunit au moins une fois par an à l'initiative des négociateurs de branche auxquels les travaux dudit observatoire sont transmis.

Le secrétariat de cet observatoire est assuré par la partie patronale.

La prise en charge des salariés s'effectue de la même façon que pour les commissions paritaires.

##### 2. Conduite des réunions paritaires de négociation

La délégation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche est composée au maximum de 4 personnes, si possible d'entreprises différentes. La composition de la délégation patronale qui se doit de refléter autant que faire se peut la diversité des entreprises de la branche n'excédera pas le nombre maximum des représentants syndicaux prévus dans le présent accord.

Etant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges, il est souhaité une certaine stabilité des interlocuteurs présents dans les délégations tant salariales que patronales.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, il est mis en place une méthode de travail facilitant le suivi et l'avancée des travaux :

- les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants au moins 15 jours avant la réunion plénière ;
- les étapes d'un projet d'accord font l'objet d'une synthèse écrite des décisions projetées qui est envoyée aux partenaires sociaux au plus tard 15 jours après la tenue de la réunion.

### En vigueur étendu

#### 2. Reconnaissance du statut de salarié mandaté par une organisation syndicale représentative pour la représenter lors des réunions organisées par la branche

Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de composer sa délégation d'un maximum de 4 salariés, si possible issus d'entreprises différentes pour la représenter lors des réunions ou commissions paritaires organisées au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient.

Afin de permettre à ces salariés d'exercer efficacement leurs missions, un certain nombre de moyens est mis à leur disposition.

##### 1. Mise à disposition de moyens des salariés mandatés

a) Aide à la formation.

Les organisations syndicales représentatives peuvent faire bénéficier les salariés mandatés d'une formation leur permettant notamment de mieux appréhender les enjeux économiques et sociaux de la branche.

Les éléments contenus dans le programme de formation ainsi que les organismes de formation eux-mêmes sont laissés au choix des organisations syndicales.

Les salariés concernés disposent de deux jours de formation par an et par personne ; ces deux jours ne sont pas imputés sur le contingent des actions de formation économique, sociale et syndicale prévues dans le code du travail. La participation des salariés aux actions de formation se fait en concertation avec les entreprises où ils travaillent. Ces journées leur sont rémunérées comme du temps de travail effectif ; les entreprises se font rembourser les salaires versés par la FEH.

b) Temps de préparation aux réunions paritaires de branche.

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient d'une journée de temps de préparation pour toute réunion organisée par la branche et à laquelle ils sont convoqués.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient.

Ces journées d'autorisation d'absence sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. La rémunération des salariés et les frais éventuels de déplacements liés à ce temps de préparation sont pris en charge par la FEH sur la base des dispositions de l'article 5 bis de la convention collective et sur présentation de justificatifs.

c) Réunion de coordination professionnelle.

Au-delà des réunions prévues ci-dessus, les fédérations syndicales pourront réunir une journée par an les salariés qui participent pour elles aux réunions paritaires. Cette journée sera prise en charge par la FEH dans les mêmes conditions que les réunions prévues au b. Cette journée devra être organisée en dehors des périodes de forte activité commerciale.

## 2. Mesures en faveur des salariés d'entreprises détachés auprès de leur organisation syndicale apportant modification des alinéas 4,5 et 6 de l'article 5 de la convention collective nationale n° 3065 (IDCC 675).

Prenant en compte les dispositions légales en vigueur, il est convenu qu'un salarié peut être mis à la disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs, pour la totalité de la durée du temps de travail prévu au contrat, qu'il soit à temps complet ou à temps partiel. Cette mise à disposition, qui nécessite les accords exprès du salarié, de son employeur et de l'organisation syndicale, s'organise dans les conditions suivantes :

- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise sauf accord avec l'entreprise ;
  - une organisation syndicale sauf accord de l'entreprise ne peut prétendre obtenir simultanément plus d'un détachement au sein de la même entreprise et par an.
- Une convention tripartite entre le salarié, l'organisation syndicale et l'entreprise devra mentionner à minima les conditions suivantes du détachement :

- la durée et son éventuel renouvellement ;
- les avantages d'ancienneté acquis au moment du détachement seront conservés ; la convention précisera si des dispositions plus favorables seront attribuées ou non ;
- le maintien ou non de tout ou partie du salaire doit être précisé.

Sauf accord de l'employeur à réduire ce délai, le salarié devra formuler sa demande de détachement par écrit 3 mois avant son départ. Trois mois avant l'expiration de ce détachement, il devra avertir par écrit son employeur de son intention de renouveler ce détachement ou de son désir de retour dans l'entreprise sauf accord de l'employeur à réduire ce délai. Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalant à sa rémunération de départ révisée des augmentations éventuellement décidées lors de négociations annuelles obligatoires (NAO) intervenues pendant son absence.

Lors de son retour dans l'entreprise, l'employeur proposera si besoin la réalisation d'un bilan de compétences et les actions de formation nécessaires, de nature à faciliter sa réintégration ou sa réorientation professionnelle. Le détachement pourra faire l'objet également d'une validation des acquis par l'expérience (VAE). Ces actions seront financées dans le cadre du budget de formation de l'entreprise.

## 3. Engagement de négociier dans les entreprises du secteur sur l'amélioration du dialogue social

Les parties conviennent qu'un dialogue social de qualité au niveau des instances de la branche doit se fonder sur un dialogue social de qualité dans les entreprises de la branche.

Ainsi, afin d'avancer vers cet objectif, les parties s'engagent chacune à leur niveau à négocier loyalement, entre autres, des moyens qui pourraient être mis à la disposition des représentants du personnel ou des sections syndicales pour faciliter la communication avec les établissements, et plus généralement sur les conditions matérielles d'exercice des mandats syndicaux et des représentants du personnel dans l'entreprise.

Sauf pour les entreprises déjà couvertes par un accord, si celui-ci, d'un commun accord entre les parties, n'a pas besoin d'être revu, les enseignes doivent engager chacune à leur niveau les négociations sur ces thèmes au plus tard dans un délai de 1 mois à compter de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises auront, après ces trente jours, six mois pour parvenir à un accord de dialogue social ; un constat de désaccord sera établi à défaut.

Dans les 3 mois qui suivront, soit au maximum 10 mois après l'arrêté d'extension du présent accord, un bilan des négociations sera présenté par la FEH à l'observatoire paritaire de la négociation collective. Un point sera alors fait entre les parties sur l'application des dispositions du présent accord et leurs ajustements éventuels.

### Autres mesures

En complément des dispositions précédentes :

- la prise en charge des frais de déplacement est revalorisée de la façon suivante, modifiant le premier alinéa de l'article 5 bis de la convention collective n° 3065 :

a) Déplacement par avion en classe économique pour les trajets dépassant 4 heures de train du domicile au lieu de réunion.

b) Frais de repas sur une base forfaitaire de 6 fois le minimum garanti.

c) Frais d'hébergement sur une base forfaitaire de 30 fois le minimum garanti.

Le 2e alinéa est modifié de la manière suivante : « les frais sont remboursés dans un délai maximum de 30 jours suivant la date à laquelle les justificatifs ont été présentés ».



Le 3e alinéa est inchangé.

Le 4e alinéa, plafonnant les remboursements, est supprimé.

#### Notification et validité de l'accord

La FEH notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les organisations syndicales de l'accord qui leur est notifié.

#### Formalités de dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 avec effet 1er jour du mois suivant le mois de la date de dépôt de celui-ci.

#### Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignants de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle**

FEH.

FNECS CFE-CGC ;

FCS CGT.

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (y compris les DOM) aux entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement n° 3065 (IDCC 675) du 30 juin 1972.

Les accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 20 janvier 2009 et les lois du 4 mai 2004 et du 24 novembre 2009, portant réforme de la formation professionnelle, prévoient notamment :

- l'actualisation, dans les branches professionnelles, des moyens de mise en oeuvre de la formation professionnelle ;
- la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la possibilité de répartir les fonds destinés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

En conséquence, il est décidé par les parties signataires du présent accord, selon les modalités qui suivent :

- de préciser les axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche ;
- de mettre en oeuvre un observatoire des métiers et des qualifications ;
- de redéfinir et compléter le cadre des actions, les moyens et les modalités de la formation professionnelle dans la branche.

#### **I. - Axes prioritaires de formation professionnelle**

Les parties signataires constatent qu'il est de l'intérêt commun des salariés comme des entreprises de la branche de développer des axes prioritaires de formation professionnelle continue.

Sont considérées comme prioritaires les actions visant à :

- l'acquisition et l'actualisation des connaissances et des compétences professionnelles des salariés ;
- la qualification professionnelle des salariés ;
- le maintien dans l'emploi des salariés ;
- l'évolution professionnelle des salariés et leur accès éventuel à de nouvelles fonctions dans une optique de progression de carrière ;
- le développement des compétences des salariés.

Dans cette optique, les parties signataires recommandent de promouvoir les actions ayant pour objectif :

- de répondre aux mutations sociales, économiques et technologiques, de maintenir la compétitivité des entreprises ;
- de revaloriser les métiers du commerce ;
- de maintenir et de développer l'information et la qualité de service à la clientèle,

et en particulier les actions de formation dans les domaines suivants :

Formation générale :

- développement des connaissances de base ou de mise à niveau ;
- mécanismes économiques de l'entreprise et de son environnement ;

Techniques professionnelles :

- étude des comportements de la clientèle ;
- recherche des besoins et motivations ;
- accueil de la clientèle ;
- technique d'expression ;
- connaissance et présentation des produits ;
- conception et réalisation des vitrines, étalages, podium...
- achat ;
- gestion :
- gestion des stocks ;
- organisation des réserves ;
- mouvement des marchandises.

Maîtrise des nouvelles technologies, développements et évolutions techniques ;

Connaissance des mécanismes de démarques ;

Sécurité des personnes et des biens au-delà de l'obligation réglementaire :

- prévention des accidents du travail ;
- prévention des atteintes aux personnes ;
- hygiène et sécurité ;
- premiers secours.

Relations humaines :

- qualité et efficacité des relations humaines dans l'équipe de travail et dans l'entreprise ;

Et concernant plus particulièrement le personnel d'encadrement :

- formation aux mécanismes d'élaboration de la décision à tous les niveaux ;
- animation des équipes (formation, information, délégation, contrôle...) ;
- prévention des risques psychosociaux.

## II. - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires conviennent de créer un observatoire de branche et choisissent de confier ses travaux à l'Observatoire prospectif du commerce existant au sein de l'OPCA auquel adhère la branche, le FORCO.

### 1. Fonctionnement et missions du comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire de branche est confié à la CPNEFP. Il fonctionne selon les mêmes modalités que cette dernière.

La CPNEFP, en conséquence, est chargée d'élaborer le cahier des charges annuel et la liste des travaux demandés à l'observatoire prospectif du commerce.

Ces travaux peuvent porter sur toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment au regard des évolutions sociales, économiques et technologiques.

La CPNEFP examine les résultats de ces travaux qui doivent fournir les informations, quantitatives et qualitatives, permettant de connaître les évolutions de l'emploi et des métiers et de définir les orientations de la branche en matière de formation, de préconiser les priorités et les actions nécessaires, et de préciser les publics concernés.

La CPNEFP peut inviter toute personne compétente et notamment le responsable de l'observatoire prospectif du commerce aux réunions de la commission.

Le comité de pilotage a toute latitude pour faire appel aux travaux d'autres observatoires, notamment de branches du commerce dont les métiers sont similaires ou complémentaires.

### 2. Moyens

La mise en oeuvre des actions décidées par le comité paritaire de pilotage est financée par les ressources suivantes :

- financements prévus par des dispositions réglementaires autorisant l'imputabilité des dépenses de fonctionnement des observatoires sur les sommes collectées au titre de la professionnalisation, ainsi que le précise la lettre paritaire du 20 septembre 2003 consécutive à l'accord national interprofessionnel, (1)
- financements complémentaires que la CPNEFP s'engage le cas échéant à solliciter pour la réalisation de travaux entrant dans le cadre de priorités communes auprès de l'Etat, des collectivités locales et de tout autre organisme ou institution.

## III. - Contributions des entreprises

Pour permettre la mise en oeuvre des axes prioritaires de formation de la branche, les parties signataires précisent les affectations suivantes des contributions des entreprises, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### 1. Entreprises employant 20 salariés et plus

Ces entreprises doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue un minimum de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, réparti à hauteur de :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont elles relèvent ;
- 0,5 % à verser à l'OPCA désigné par la branche pour le financement ;
- des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des actions prioritaires de formation, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;

- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche,
- le solde, au minimum 0,9 %, destiné à financer les actions menées dans le cadre des actions imputables au titre de la formation professionnelle continue :
- plan de formation ;
- droit individuel à la formation ;
- toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (2)

## 2. Entreprises employant entre 10 et moins de 20 salariés

Ces entreprises doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue un minimum de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, réparti à hauteur de :

- 0,15 % à verser à l'OPCA désigné par la branche pour le financement :
- des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des actions des actions prioritaires de formation, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche,
- le solde, au minimum 0,9 %, destiné à financer les actions menées dans le cadre des actions imputables au titre de la formation professionnelle continue :
- plan de formation ;
- droit individuel à la formation ;
- toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (3)

## 3. Entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue un minimum de 0,55 % du montant des rémunérations payées pendant l'année de référence, à verser en totalité à l'OPCA désigné par la branche. Cette contribution est affectée par l'OPCA :

- à concurrence de 0,15 % pour le financement :
- des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des actions des actions prioritaires de formation, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- à concurrence de 0,40 % pour le financement des actions imputables au titre de la formation professionnelle continue :
- plan de formation ;
- droit individuel à la formation ;
- toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (4)

## 4. Contributions au titre du FPSPP

Une part de ces contributions, fixée annuellement par décret et comprise entre 5 % et 13 %, est reversée annuellement par l'OPCA désigné par la branche au FPSPP.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le taux retenu par décret s'applique de la même façon à chaque contribution.

## 5. Dispositions diverses

Toutes les contributions dues au FONGECIF et à l'OPCA doivent être versées avant le 1er mars qui suit l'année écoulée.

## IV. - Contrat de professionnalisation

### 1. Publics visés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 ans à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle, et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- à tous les publics spécifiques visés par le code du travail, notamment en son article L. 6325-1-1.

### 2. Objectifs

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une qualification :

- reconnue dans la classification professionnelle de la convention collective de la branche ;
- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre professionnel, CQP (2) et CQPI (1) ;

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP la possibilité d'examiner la reconnaissance de ces titres dans la classification professionnelle de la convention collective de la branche.

### 3. Modalités d'accès, durée et mise en oeuvre

Le contrat de professionnalisation est mis en oeuvre dans la branche selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, les parties signataires décident que la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et que la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation interne et externe pourra être étendue jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les actions visant à préparer des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des CQP (I) (1), lorsque la durée du référentiel l'exige.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et l'évolution des missions et/ ou des tâches confiées pendant ces périodes en entreprises

doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Compte tenu du fait que le titulaire du contrat de professionnalisation n'est pas en mesure de tenir complètement la fonction pour laquelle il est en cours de formation, ni d'en assumer la responsabilité, il se voit attribuer une appellation d'emploi spécifique. Cette appellation comprend l'intitulé de l'emploi pour lequel il est préparé, complété par une mention spécifique (par exemple : « Vendeur (euse) en formation », « Vendeur (euse) stagiaire » ...).

Pour tenir compte de l'évolution des missions confiées pendant les périodes en entreprise, les parties signataires conviennent des niveaux de rémunération mentionnés dans le tableau ci-dessous.

Salariés en contrat de professionnalisation non titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de formation	2e année de formation
Moins de 21 ans	60 (1)	60 (1)
De 21 ans à 26 ans	75 (1)	75 (1)
Plus de 26 ans	100 (2)	100 (2)

(1) Pourcentage du Smic.  
(2) 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour autant qu'elle soit supérieure.

Salariés en contrat de professionnalisation titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de formation	2e année de formation
Moins de 21 ans	65 (1)	70 (1)
De 21 ans à 26 ans	80 (1)	85 (1)
Plus de 26 ans	100 (2)	100 (2)

(1) Pourcentage du Smic.  
(2) 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour autant qu'elle soit supérieure.

Dans le cas où le titulaire d'un contrat de professionnalisation échouerait à l'obtention du diplôme ou du titre qu'il préparait, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui sera remise par l'organisme ayant dispensé la formation.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

#### 4. Missions confiées à la CPNEFP

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche :

- la fixation des forfaits horaires de prise en charge des contrats de professionnalisation par l'OPCA de la branche ;
- le suivi des engagements financiers de la branche au niveau de l'OPCA ;
- l'examen du bilan annuel des priorités de la branche et des fonds disponibles établi par l'OPCA ;
- et, si nécessaire, la révision des forfaits horaires et la détermination de la liste des qualifications qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA.

L'OPCA sera invité à chaque réunion relative à ces sujets.

#### V. - Période de professionnalisation

##### 1. Publics visés

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des salariés sous contrat à durée indéterminée. (5)

Les parties signataires décident d'ouvrir ce dispositif à l'ensemble des salariés de la branche, et en priorité au bénéfice :

- des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations et de leur parcours professionnel ;
- des salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- des femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- des femmes et des hommes à l'issue d'un congé parental ;
- des travailleurs handicapés selon les modalités définies par les accords interprofessionnels ;
- des salariés qui occuperont un poste de reclassement à la suite d'une procédure d'inaptitude ;
- des salariés qui reviennent après une absence continue de plus de 6 mois, sauf congé de formation lié à l'emploi occupé ou visé ;
- des salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

##### 2. Objectifs

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

- l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), diplôme, titre professionnel, CQP et CQPI, ou reconnue dans la classification de la convention collective ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP de la branche.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP la possibilité d'examiner la reconnaissance de ces titres dans la classification professionnelle de la convention

collective de la branche.

### 3. Modalités d'accès, durée et mise en oeuvre

La période de professionnalisation est mise en oeuvre dans la branche selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent que tout salarié relevant de l'un des publics visés au point V. 1 peut demander le bénéfice d'une période de professionnalisation. La durée de la période de professionnalisation doit être définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini ainsi qu'avec la formation initiale et l'expérience professionnelle du salarié.

La période de professionnalisation doit avoir une durée minimum de 21 heures.

Les heures de formation se déroulent pendant le temps de travail. Elles peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié en application de son droit individuel à la formation (DIF), soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, avec un maximum de 80 heures sur un même exercice civil, ou de 5 % du forfait pour les salariés concernés. Cette limite horaire ou forfaitaire ne s'applique pas aux salariés créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Dans l'hypothèse où la période de professionnalisation se déroule en partie en dehors du temps de travail à l'initiative de l'entreprise, celle-ci définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et a satisfait aux évaluations prévues. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence.

### 4. Missions confiées à la CPNEFP

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche :

- la fixation des forfaits horaires de prise en charge des périodes de professionnalisation par l'OPCA de la branche ;
- le suivi des engagements financiers de la branche au niveau de l'OPCA ;
- l'examen du bilan annuel des priorités de la branche et des fonds disponibles établi par l'OPCA ;
- et, si nécessaire, la révision des forfaits horaires et la détermination de la liste des qualifications qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA.

L'OPCA sera invité à chaque réunion relative à ces sujets.

### VI. - Tutorat

Les parties signataires confient à la CPNEFP la réalisation d'une brochure permettant d'informer les salariés sur la fonction tutorale et ses objectifs.

Le tuteur est choisi par l'employeur, dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles, sur la base du volontariat parmi les salariés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il bénéficiera, préalablement à l'exercice de sa fonction tutorale, d'une préparation adaptée et, s'il le demande, d'une formation spécifique qui peut être prise en charge par l'OPCA.

Le tuteur peut suivre simultanément deux salariés au plus, en contrat ou période de professionnalisation, ou en apprentissage.

Le tuteur, qui doit être informé lors du recrutement du salarié sous contrat de professionnalisation des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de veiller à lui assigner des tâches en rapport direct avec l'évolution du cursus de formation ;
- de coordonner dans l'entreprise l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues au contrat, la liaison avec les organismes de formation.

L'organisation du travail du tuteur doit être adaptée pour que ce dernier puisse exercer sa mission tutorale dans les meilleures conditions.

L'exercice de la fonction tutorale est pris en compte lors de l'examen périodique de la situation professionnelle des intéressés et est un des critères de décision de révision de leur rémunération.

### VII. - Plan de formation de l'entreprise

Les parties signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer un programme pluriannuel de formation.

Chaque année, un plan de formation est élaboré par l'entreprise en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les actions du plan de formation, qui peuvent inclure les actions de bilan de compétences et de VAE, sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Le plan distingue deux types d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise. Ces actions ont lieu pendant le temps de travail avec maintien de salaire ;
- les actions de développement des compétences des salariés sont en principe réalisées pendant le temps de travail. Elles peuvent être réalisées hors temps de travail et ne pas dépasser dans ce cas 80 heures par année civile et par salarié ou, pour les personnels au forfait, avec un maximum de 5 % de leur forfait. Les actions qui se déroulent en dehors du temps de travail sont déterminées dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours.

### VIII. - Droit individuel à la formation (DIF)

#### 1. DIF en faveur des salariés titulaires d'un CDI

Tout salarié, employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel et par la loi.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis, prend en compte les avenants aux contrats de travail ainsi que les heures complémentaires.

L'ancienneté de 1 an au titre du DIF se comptabilise à compter, soit de la date d'application de la loi (7 mai 2004), soit de la date d'entrée dans l'entreprise du salarié si cette date est postérieure.

Les parties signataires laissent aux entreprises la possibilité de retenir la période de gestion des droits qui leur convient (année civile, comptable ou fiscale ...).

L'entreprise est tenue d'informer le salarié des heures acquises au titre du DIF par écrit une fois par an.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise.

Le choix de l'action de formation est arrêté après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

L'action de formation réalisée dans le cadre du DIF peut se dérouler en tout ou partie dans le temps de travail, par accord entre le salarié et l'employeur. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit à la rémunération du salarié dans les conditions définies par la loi.

## 2. DIF en faveur des salariés titulaires d'un CDD

Les titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis, dès lors qu'il justifie de 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. Ce droit s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

## 3. Transférabilité et portabilité du DIF

Le DIF est transférable et portable dans les conditions prévues par les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur. Le financement de tout ou partie des actions (bilan de compétences, VAE ou formation) est assuré dans les mêmes conditions.

Transférabilité :

- en cas de licenciement du salarié, le DIF est transférable dans les conditions prévues par la loi, sauf faute lourde ; (6)
- en cas de démission le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du délai-congé. Il est informé de ses droits sous 10 jours ouvrés après réception par l'employeur de sa lettre de démission ;
- en cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Portabilité :

Après rupture du contrat de travail, la mise en oeuvre de la portabilité du droit à DIF se fait, à l'initiative du bénéficiaire :

- en priorité, pendant sa prise en charge par l'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, sur les fonds de l'OPCA dont relève son entreprise d'origine. Dans le cas où cette entreprise relève de la branche, les actions éligibles sont financées conformément aux axes prioritaires de formation visés à l'article 1er du présent accord ;
- pendant les 2 années suivant son embauche, en accord avec son nouvel employeur sur les fonds de l'OPCA de ce dernier. A défaut de l'accord de l'employeur, les actions de formation éligibles dans la branche, au titre de la portabilité du DIF, sont celles définies par les axes prioritaires de formation soit visés à l'article 1er du présent accord, soit qui seront ultérieurement définies par la CPNEFP. Elles concernent également le bilan de compétences et la VAE sous réserve des conditions d'éligibilité.

## 4. DIF prioritaire

Les parties signataires décident de confier la définition des actions considérées comme prioritaires dans le cadre du DIF à la CPNEFP. Ces actions peuvent notamment concerner les salariés à mi-carrière, les salariés les plus fragiles et ceux pouvant bénéficier des actions du socle de compétence.

Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires pour l'exercice du DIF ne devra pas excéder, pour la branche, 25 % des sommes collectées au titre du 0,5 %.

En fin d'exercice, un bilan sera fait par la CPNEFP sur la base des informations fournies par le FORCO. En fonction de ces résultats, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des montants collectés.

## IX. - Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue d'acquies tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP de la branche. (7)

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le salarié peut demander à son employeur un congé en vue de participer aux épreuves de validation ainsi que, le cas échéant, en vue de préparer cette validation. La durée maximale de ce congé est de 48 heures.

Conscientes de l'importance de ce dispositif, les parties signataires confient à la CPNEFP l'examen des moyens disponibles (brochure, information en ligne ...), notamment auprès de l'OPCA de la branche, et leur diffusion auprès des salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel.

## X. - Entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que, pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel qui s'effectuera dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elles soulignent l'importance de l'entretien professionnel et sa spécificité par rapport à l'entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien porte notamment sur :

- l'accès à la formation sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation et des dispositifs de formation.

Peuvent également être abordées :

- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel et informé de sa spécificité par rapport à l'entretien annuel d'évaluation ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 15 jours avant sa tenue ;
- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en présence des seuls intéressés ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par les intéressés, sont formalisés sur un document où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié ;
- le document est transmis à la direction des ressources humaines de l'entreprise qui conduit les actions appropriées après consultation des intéressés.

Les parties signataires confient à la CPNEFP le suivi global des entretiens professionnels réalisés dans la branche. Elles lui offrent en outre la possibilité de fixer des objectifs chiffrés dans ce domaine et de les analyser.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaiterait compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information et/ ou d'une consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

## XI. - Formation des seniors

Les parties signataires entendent favoriser le développement de la formation professionnelle des seniors, notamment par les mesures présentées dans ce

paragraphe.

Sont considérés comme seniors les salariés âgés de 45 ans ou plus.

Entretien de deuxième partie de carrière :

Les seniors ont accès, à leur initiative, à un entretien dit de deuxième partie de carrière. Il est destiné à faire le point avec l'entreprise, sur leurs compétences, leur employabilité, leurs besoins de formation et leur évolution professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans son entreprise ; L'employeur informe le salarié de cette possibilité dans l'année civile au cours de laquelle aura lieu son 45e anniversaire. Si le salarié le demande, cet entretien pourra se renouveler tous les 5 ans. Les salariés âgés de 45 ans et plus au moment de la signature de l'accord seront informés au plus tard dans un délai de 1 mois suivant l'arrêté d'extension du présent texte de cette possibilité d'entretien.

Au cours de cet entretien, sont notamment abordés le tutorat, le bilan de compétences et la VAE.

L'entretien de deuxième partie de carrière est spécifique de l'entretien professionnel.

VAE :

Les parties signataires demandent aux entreprises de s'engager à favoriser la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises dans la profession par les salariés seniors, dans le cadre de la VAE.

Bilan de compétences :

Les parties signataires demandent aux entreprises de s'engager à favoriser l'identification par les salariés seniors de leurs compétences par le biais du bilan de compétences.

Tutorat :

Les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à mobiliser l'expérience et les compétences professionnelles des salariés seniors dans le cadre du tutorat, dans la mesure où ces derniers auront le profil requis pour exercer cette mission et qu'ils seront volontaires et formés.

## XII. - Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel est mis en oeuvre dans les conditions légales et réglementaires.

Il a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

## XIII. - Passeport formation

Les parties signataires rappellent que chaque salarié doit être en mesure, par le biais du passeport formation, d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles pour favoriser sa mobilité interne ou externe.

L'utilisation du passeport formation s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne pourra être demandé au salarié ni à l'embauche ni au cours de l'exécution de son contrat de travail ; le salarié sera en revanche libre de produire ce document s'il le souhaite.

## XIV. - Rôle et missions de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés 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.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels ;
- l'informant sur les principaux dispositifs de formation existants ;
- mettant à sa disposition les moyens matériels nécessaires pour mener à bien cette mission (note, brochure, information en ligne ...).

## XV. - Egalité entre les femmes et les hommes

Les entreprises s'assurent que les formations suivies par les femmes et les hommes exerçant le même métier soient d'un niveau équivalent.

Les entreprises assurent une égalité d'accès qualitative et quantitative des hommes et des femmes aux actions de formation qui sont de nature à permettre l'acquisition d'une qualification nouvelle ou supérieure ou de nature à permettre une évolution professionnelle.

Dans le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, les entreprises assujetties à la réalisation de ce document présentent un indicateur de mesure de la répartition homme/ femmes des salariés ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre du plan, du DIF ou de périodes de professionnalisation.

Le suivi de ces dispositions est assuré au niveau de l'entreprise par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel, et au niveau de la branche par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire de branche visé par le présent accord.

Les entreprises du secteur porteront une attention particulière aux impératifs familiaux de leurs salariés dans l'organisation des formations.

## XVI. - Rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

Le comité d'entreprise, les comités d'établissements et le comité central d'entreprise, la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, sont obligatoirement consultés chaque année sur les orientations de la formation professionnelle. Ils donnent également leur avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage.

Deux réunions relatives aux plans de formation sont organisées annuellement :

- la première, qui doit se tenir avant le 1er octobre, porte sur la présentation du bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et en cours ;
- la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, porte sur la délibération relative aux projets de formation pour l'année à venir et au calendrier de mise en oeuvre.

Les documents visés aux articles D. 2323-5, D. 2323-6 et D. 2323-7 du code du travail doivent être remis 3 semaines au moins avant la réunion de l'instance où ils seront étudiés. Les IRP et les représentants syndicaux (DS et RSS) reçoivent notamment :

- les informations relatives aux contrats de professionnalisation conclus (nombre, nature, diplômes ou titres visés, issue du contrat pour les CDD) ;
- les informations relatives aux périodes de professionnalisation (demandes, formations visées, issue des formations) ;
- les informations relatives aux DIF (demandes, formations demandées, suites données) ;
- les informations relatives à la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations ;
- la synthèse des actions conduites en matière d'entretiens professionnels ;
- la synthèse des actions conduites en matière de tutorat.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, les membres de la commission formation bénéficient des mêmes informations dans les mêmes délais avant la réunion destinée à préparer les délibérations des IRP compétentes.

Les membres du CHSCT sont informés régulièrement des conditions d'intégration des salariés en formation et des modalités de tenue des divers entretiens.

#### XVII. - Attestation de formation

L'employeur ou le prestataire de formation doit délivrer au stagiaire une attestation de formation qui mentionne les objectifs la nature et la durée et les résultats de la formation.

#### XVIII. - TPE/ PME

Les parties signataires demandent à l'OPCA de la branche de développer des actions collectives de formation et de GPEC, adaptées aux TPE/ PME dans un cadre de proximité. Elles lui demandent également d'accompagner les TPE/ PME dans leurs démarches relatives :

- à la construction et la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes dispensant les formations souhaitées ;
- à l'établissement des dossiers d'inscription ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

#### XIX. - Dispositions diverses

Les dispositions des troisième et quatrième alinéas du préambule et le chapitre Ier de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement sont supprimées.

Les articles 3 et 7 de l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 sont supprimés.

Les articles 12,13,14 et 15 de l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 sont supprimés.

#### XX. - Dispositions finales

##### 1. Portée de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans les dispositions légales en vigueur à la date de sa signature, il devra donc être révisé au fur et à mesure des évolutions de celles-ci. Un accord de formation d'un autre niveau (entreprise, établissement, région ...) ne pourra déroger au présent accord que s'il comporte des dispositions plus favorables pour les salariés que celui-ci.

##### 2. Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

#### XXI. - Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) CQP (I) : certificat de qualification professionnelle (interbranches).

(1) Point étendu sous réserve que les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(2) Point étendu sous réserve que les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(3) Point étendu sous réserve que les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(4) Point étendu sous réserve que les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(6) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(7) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)



## Avenant n° 1 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle

FEH.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT commerce ;

FEC FO.

### En vigueur étendu

#### I. - Création d'une section professionnelle paritaire

L'article 5 de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et l'article 10 des statuts du FORCO annexés à l'accord précité, prévoient la création de sections professionnelles paritaires (SPP) et déterminent le cadre juridique de ces dernières.

Conformément aux dispositions de ces deux textes, les partenaires sociaux des maisons à succursales de vente au détail d'habillement demandent au conseil d'administration de l'OPCA (1), auquel la branche a adhéré par l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 et auquel elle réaffirme son adhésion, le FORCO, la création d'une section professionnelle paritaire (SPP).

##### a) Mission

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les priorités et les critères de financement des formations définis par la branche.

##### b) Composition et modalités de fonctionnement

La composition de la section professionnelle paritaire et celle de son bureau sont identiques à celles de la CPNEFP de la branche. Elle se réunit aux mêmes dates que cette dernière.

Les modalités de fonctionnement de la SPP sont identiques à celles de la CPNEFP.

##### c) Champ d'application

Cette section professionnelle paritaire couvre l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (brochure 3065, idcc 675).

#### II. - Date d'application, publicité et extension

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) Organisme paritaire collecteur agréé.

## Avenant n° 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle

FEH.

FNECS CFE-CGC ;

CGT commerce ;

FEC FO.

### En vigueur étendu

#### I. - Modalités de répartition de la contribution de la branche au fonds de sécurisation des parcours professionnels

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est issu de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il dispose notamment de ressources calculées en appliquant un pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue.

Le présent accord a pour objet de fixer la répartition de la contribution des entreprises entre la participation au titre du plan de formation et celle au titre de la professionnalisation telle qu'elle est prévue par l'article L. 6332-19 du code du travail.

#### a) Répartition de la contribution au FPSPP

Pour l'année 2012 (masse salariale 2011), la répartition de la contribution des entreprises au FPSPP, au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;

- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Ces sommes sont versées à l'OPCA auquel la branche a adhéré par l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 : le FORCO.

Les dispositions relatives à la répartition de la contribution de la branche au FPSPP entreront en vigueur au 1er janvier 2012.

Les parties signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, si elles le jugent nécessaire, la répartition de la contribution au FPSPP.

#### b) Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

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

## II. - Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires

La FEH,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FCS CGT ;

La FEC FO,

[En vigueur étendu](#)

### I. - Régime juridique des affectations temporaires

L'article 29 du texte de base de la convention collective et l'article 6 de l'avenant « Cadres » sont remplacés par les dispositions suivantes :

#### « Affectations temporaires

Les affectations temporaires sont destinées à pourvoir au remplacement des absences autres que celles de courte durée résultant de la vie courante de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maladies de courte durée).

Pour ces affectations temporaires, il est fait appel uniquement au personnel volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en termes d'exécution du contrat de travail, de formation ou d'avancement.

L'affectation temporaire d'une personne sur un emploi de catégorie supérieure au poste qu'elle occupe ordinairement n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne peut servir à pallier de façon pérenne des insuffisances d'effectifs.

Les affectations temporaires concernent essentiellement :

- la longue maladie ;

- le congé de maternité ou d'adoption ;
- le congé parental ;
- le congé parental d'éducation ;
- le congé de soutien familial ;
- la formation de longue durée ;
- la vacance (ou carence) de poste dans l'attente d'un recrutement ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé sabbatique.

Ces affectations temporaires entraînent, à compter du premier jour de ladite affectation et pour sa stricte durée, un complément de rémunération.

Ce complément de salaire doit être au moins égal à la différence entre le salaire fixe du salarié et la rémunération minimum en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, conventionnelle du poste considéré.

Les règles de rémunération variable liées à ce poste sont appliquées et les primes variables correspondantes versées.

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires doivent permettre au salarié concerné d'accéder au niveau de classification supérieur. L'affectation devient pérenne en cas de vacance définitive du poste. »

## II. - Portée de l'accord

Aucun accord ou avenant, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie au présent texte, sauf par des dispositions plus favorables au salarié.

## III. - Date d'application, publicité et extension

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

[En vigueur étendu](#)

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation**

FEH.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

### **Préambule**

[En vigueur non étendu](#)

Le présent accord a pour objet de déterminer les missions, l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation des accords conclus par les entreprises couvertes par la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (brochure 3065, idcc 675) et dépourvues de délégué syndical.

### **I. - Missions de la commission paritaire nationale de validation**

[En vigueur non étendu](#)

La commission paritaire nationale de validation a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de branche applicables.

En aucun cas la commission ne peut exercer de contrôle d'opportunité direct ou indirect de l'accord.

## II. - Organisation de la commission

En vigueur non étendu

### a) Composition

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Ses membres sont choisis parmi ceux de la commission paritaire de branche.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet.

### b) Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège. La vice-présidence est assurée par un représentant issu de l'autre collège.

Le président assisté du vice-président assure la préparation et la bonne tenue des réunions.

### c) Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la fédération des enseignes de l'habillement (FEH), qui en assure le secrétariat et qui est habilitée, à ce titre, à facturer des frais de dossier évalués sur une base forfaitaire. Elle reçoit notamment les dossiers de la part des entreprises qui saisissent la commission paritaire nationale de validation, les transmet aux membres de cette instance puis notifie les décisions de cette dernière dans les conditions prévues à l'accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social.

## III. - Fonctionnement de la commission

En vigueur non étendu

### a) Réunions de la commission

La commission se réunit si des accords entrant dans son champ de compétences (défini en préambule et au point 1) lui sont soumis, aux mêmes dates que la commission paritaire de branche.

A défaut de réunion de la commission paritaire de branche pendant plus de 2 mois, la commission paritaire de validation se réunit exceptionnellement si des accords entrant dans son champ de compétences (défini en préambule et au point 1) lui sont soumis.

### b) Saisine

La saisine de la commission paritaire nationale de validation se caractérise par l'envoi à son secrétariat par lettre recommandée avec avis de réception d'un dossier comportant l'intégralité des éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par le code du travail, adressée par lettre recommandée avec avis de réception par l'employeur au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations collectives ;
  - un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique conclu par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
  - une attestation de l'employeur certifiant la qualité de représentants du personnel des signataires de l'accord et l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement à la date de signature de l'accord ;
  - une copie du courrier d'invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et une copie du justificatif de remise de ce dernier à son destinataire ;
  - une copie des formulaires Cerfa de procès-verbal des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise (1er et éventuel 2e tour) ;
  - une attestation de l'employeur mentionnant les effectifs de l'entreprise à la date de signature de l'accord suivant les règles de calcul fixées à l'article L. 1111-2 du code du travail.
- un extrait K-bis de l'entreprise de moins de 3 mois.

A défaut, le demandeur sera invité à compléter son dossier pour que soit caractérisée la saisine.

### c) Décisions de la commission

Les décisions de la commission paritaire nationale de validation doivent être adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés et signées par le président et le vice-président de la commission paritaire de validation.

La commission paritaire nationale de validation ne pourra valablement délibérer sur la validité des accords que si au moins trois de ses membres sont présents ou représentés dans chacun des collèges.

Une délibération ne peut être adoptée qu'avec un nombre de membres présents ou représentés identique dans chaque collège.

Les décisions de rejet sont motivées ; les accords faisant l'objet d'une décision de rejet sont réputés non écrits.

A défaut de réponse de la commission paritaire nationale de validation dans un délai de 4 mois à compter de l'avis de réception de l'accord, ce dernier est présumé valide.

## IV. - Dispositions finales

En vigueur non étendu

### a) Portée de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa signature, il devra donc être révisé au fur et à mesure des évolutions de celles-ci.

Date d'application :

Ces dispositions sont applicables pendant une durée de 1 an à l'issue du délai d'opposition avec effet au premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Les parties signataires conviennent de se réunir 3 mois avant l'échéance de cet accord afin d'en dresser le bilan d'application, d'y apporter d'éventuelles modifications, et de décider ou non de sa reconduction.

A défaut de volonté explicite de la part des parties signataires de conserver la commission paritaire nationale de validation, cette dernière sera automatiquement dissoute à la date d'expiration du présent accord.

## V. - Publicité et extension

### En vigueur non étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel

FEH.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Les entreprises succursalistes de l'habillement sont présentes sur l'ensemble du territoire à travers des points de vente aux formats variés.

Cette organisation contribue à une dynamisation économique et sociale des lieux où ces derniers sont implantés.

L'activité du secteur demeure cependant tributaire des flux de clientèle. Ainsi, les entreprises adaptent leurs effectifs aux fluctuations de cette affluence, que ce soit sur le plan journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Dans ces conditions, le recours au temps partiel permet une meilleure adaptation des ressources humaines à la fréquentation des magasins.

Il va néanmoins de soi que l'augmentation des bases contractuelles, voire l'accession à des temps pleins, doit accompagner l'ancienneté des personnels, notamment dans les magasins.

En 2001, les signataires de l'avenant n° 42 ont souhaité déterminer le cadre conventionnel de cette pratique. L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 puis la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ont confirmé et/ou complété un certain nombre de dispositions de ce texte.

Dans le présent accord, les parties signataires entendent préciser les modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

Elles conviennent qu'aucun nouvel accord d'entreprise ne pourra déroger au présent texte, sauf à comporter des dispositions plus favorables, et que la mise en place de tout dispositif d'annualisation devra désormais faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les parties signataires rappellent enfin que les entreprises devront veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en oeuvre du présent accord.

### I. - Organisation du temps partiel

#### a) Durée hebdomadaire du travail à temps partiel

(Remplace le point 2, I et II, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« Durée hebdomadaire minimum

La durée hebdomadaire minimum du travail à temps partiel est portée de 22 à 24 heures.

Cette disposition, qui s'appliquera pour les nouveaux contrats au 1er juillet 2014, prendra effet de manière anticipée pour les contrats de travail en cours, au plus tard à compter du 1er janvier 2015 au lieu du 1er janvier 2016. D'ici à cette date, cette durée minimum ne s'appliquera qu'aux salariés qui en feront la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Dérogations à cette durée minimum

Peuvent bénéficier d'un contrat d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires :

- les étudiants de moins de 26 ans sur présentation d'une carte d'étudiant valide ;

- les personnes en parcours d'insertion,

mais aussi les salariés qui en font la demande par écrit et de façon motivée :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;

- et/ ou pour cumuler plusieurs activités.

La conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires est également possible, sur la base d'horaires réguliers ou permettant le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures pour :

- les salariés remplaçant temporairement des collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 24 heures par semaine ;

- les salariés remplaçant des collaborateurs en mi-temps thérapeutique durant leurs périodes de repos ;

- les salariés occupant exclusivement des emplois de retouche ou de nettoyage. (1)

Le refus de l'employeur d'accorder ce type de dérogations (contraintes personnelles et cumul d'activités) doit être formulé par écrit et de façon motivée, notamment en raison des possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné.

A l'expiration du motif ouvrant droit à la dérogation, l'employeur recherche s'il est possible de porter la durée du contrat à une durée au moins équivalente à 24 heures hebdomadaires.

Les collaborateurs embauchés sous contrat étudiant sont prioritaires, s'ils en font la demande, pour bénéficier des éventuels postes disponibles dans l'entreprise dont la durée du travail est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires. »

#### b) Organisation de la journée de travail des salariés à temps partiel

(Remplace le point 2, I, 2 de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« La répartition quotidienne des horaires de travail d'un salarié à temps partiel est déterminée selon les modalités suivantes :

- 1 demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3 h 30 ;

- 1 journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 6 heures, cette journée pouvant prévoir deux séquences de travail séparées par une coupure de 1 heure maximum sauf demande expresse du salarié.

Cependant, lorsque l'établissement où travaille le salarié est fermé durant la pause méridienne, cette coupure peut être supérieure à 1 heure avec un maximum de 2 heures pour correspondre à la durée de fermeture ;

- ces contrats ne pourront être répartis sur plus de 5 journées par semaine.

L'employeur recherchera la possibilité d'aménager cette répartition quotidienne des horaires de travail si le salarié en fait la demande par écrit et de manière motivée, notamment :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;

- et/ ou pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale ;

- et/ ou pour le cumul de plusieurs activités.

L'employeur répondra par écrit et motivera sa décision. »

c) Compléments d'heures par avenants (remplacements et surcroît d'activité)

(Remplace le point 2, II, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« Les parties signataires souhaitent permettre aux salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures par avenants, notamment en cas de surcroît d'activité (soldes, opérations commerciales, inventaires ...).

Ces compléments d'heures répondront aux caractéristiques suivantes :

Accès aux compléments d'heures par avenants

Le recours aux compléments d'heures par avenants se fait sur la base du volontariat, la priorité étant donnée aux contrats n'entrant pas dans le champ des dérogations à la durée minimum de 24 heures visées par l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

Nombre d'avenants, hors remplacements, pouvant être conclus annuellement

En dehors des cas de remplacements, huit compléments d'heures par avenants pourront être conclus par année et par salarié.

La durée cumulée des avenants, hors remplacements, ne pourra pas excéder 11 semaines par salarié et par an.

Majoration des compléments d'heures par avenants

Les compléments d'heures par avenants sont majorés au minimum de 12 %.

Les heures réalisées au-delà des compléments d'heures par avenants sont majorées à 25 %.

Contenu de l'avenant relatif au complément d'heures

L'avenant temporaire au contrat de travail relatif au complément d'heures devra préciser :

- le motif du recours au complément d'heures ;

- sa durée ;

- le nombre d'heures qu'il comprend ;

- le taux de majoration.

Avenants et affectations temporaires

Les majorations des compléments d'heures par avenants ne se cumulent pas avec les contreparties prévues pour les affectations temporaires, dont le régime est déterminé par l'accord de branche du 12 novembre 2013.

La contrepartie la plus intéressante est octroyée au salarié. »

d) Heures complémentaires

(Remplace le point 2, IV, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« Accès aux heures complémentaires

Le salarié doit réaliser les heures complémentaires proposées par l'employeur, sauf :

- en cas de non-respect par celui-ci du délai de prévenance de 7 jours calendaires ;

- si ces heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Durée

Le recours aux heures complémentaires est limité à 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail initial.

L'accomplissement d'heures complémentaires régulières pendant 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, au cours desquelles le salarié dépasse de 2 heures au moins l'heure prévue au contrat de travail donne lieu à une modification de ce dernier, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Majoration

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la majoration du taux horaire des heures complémentaires est fixée à 10 % pour celles n'excédant pas 1/10 de la durée du contrat de travail, puis à 25 % pour celles comprises entre 1/10 et 1/3 de la durée du contrat de travail. »

e) Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou d'une durée hebdomadaire supérieure

« Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même établissement, voire dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi de niveau équivalent. L'employeur permettra aux salariés qui en font la demande de connaître la liste des postes éventuellement disponibles dans la ou les régions souhaitées.

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

Les salariés concernés doivent en faire la demande par écrit à l'employeur. L'employeur y répondra par écrit dans un délai de 10 jours ouvrés. En cas de réponse positive, il précisera dans son courrier les caractéristiques du contrat proposé (nature juridique, durée, salaire et lieu (x) de travail). »

f) Annualisation du temps de travail

(Modifie le point 8 de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année nécessitera désormais un accord d'entreprise ou d'établissement répondant aux conditions de majorité prévues par la loi. »

## II. - Date d'application, suivi, publicité et extension

a) Date d'application

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

b) Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est confié au comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la branche.

c) Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail.



## Textes Salaires

### Salaires. Avenant n° 40 du 8 juillet 1996

Conseil national des succursalistes de l'habillement.

Fédération des services, commerces CFDT ;

Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CFTC ;

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

Fédération des employés et cadres CGT- FO.

### Salaires au 1er juillet 1996

En vigueur étendu

#### Article 1er

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 169 heures, des personnels visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit à compter du 1er juillet 1996.

(1) = CATEGORIE

(2) = SALAIRE MENSUEL au 1er juillet 1996

#### EMPLOYES

(1)	(2)
A	6 407 F
B	6 415 F
C	6 420 F
D	6 440 F
E	6 485 F
F	6 550 F
G	6 715 F
H	6 890 F

(1) = CATEGORIE

(2) = SALAIRE MENSUEL au 1er juillet 1996

#### AGENTS DE MAÎTRISE

(1)	(2)
A	6 960 F
B	7 355 F
C	8 053 F

CADRES (1) = CATEGORIE

(2) = SALAIRE MENSUEL au 1er juillet 1996

(1)	(2)
A 1	9 553 F



A 2	10 034 F
B 1	10 724 F
B 2	11 957 F
C 1	13 251 F
C 2	15 295 F
D 1	19 641 F
D 2	24 319 F

**Article 2**

Conformément à l'article 31 de la convention collective, les valeurs mensuelles absolues des primes d'ancienneté par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté, applicables en France métropolitaine, sont fixées, à partir du 1er juillet 1996, de la manière suivante :

(1) = Catégorie

**EMPLOYES**

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	3 ans	6 ans	9 ans
A	137	274	410
B	138	275	413
C	139	277	416
D	140	280	420
E	142	285	427
F	145	290	435
G	149	298	448
H	155	309	463

(1) = Catégorie

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	12 ans	15 ans	20 ans
A	547	684	911
B	551	689	918
C	554	693	924
D	560	701	935
E	569	712	948
F	580	725	967
G	597	746	995
H	618	773	1 030

(1) = Catégorie

**AGENTS DE MAÎTRISE**

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	3 ans	6 ans	9 ans
A	156	312	468
B	166	332	498
C	182	365	547

(1) = Catégorie

**AGENTS DE MAÎTRISE**

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	12 ans	15 ans	20 ans
A	624	780	1 040
B	665	831	1 107
C	729	912	1 216

(1) = Catégorie

CADRES (+)

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	3 ans	6 ans	9 ans
A 1	216	432	647
A 2	228	456	684
B 1	243	486	730
B 2	273	545	818
C 1	301	602	903
C 2	351	702	1 053
D 1	449	898	1 347
D 2	552	1 104	1 657

(1) = Catégorie

CADRES (+)

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	12 ans	15 ans	20 ans
A 1	863	1 079	1 439
A 2	912	1 140	1 520
B 1	973	1 216	1 621
B 2	1.090	1 363	1 817
C 1	1.204	1 505	2 006
C 2	1.404	1 755	2 341
D 1	1.795	2 244	2 992
D 2	2.208	2 761	3 681

(+) Prime incluse forfaitairement dans le salaire réel perçu.

### Article 3

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires de la convention collective et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

### Avenant n° 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires

Conseil national des succursalistes de l'habillement.

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

### Salaires au 1er juin 2000.

*En vigueur non étendu*

Les parties signataires conviennent d'une révision des salaires minima conventionnels en vigueur depuis le 1er juillet 1996, à compter du 1er juin 2000.

### Article 1er

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 169 heures, des personnels visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit.

Salaires mensuels pour 169 heures

à compter du 1er juin 2000

	SALAIRE	SALAIRE
	minimum garanti	horaire

CATEGORIE	pour 169 heures	correspondant
	(en francs)	(en francs)
Employés		
A	6 920	40,95
B	6 929	41,00
C	6 937	41,05
D	6 955	41,15
E	7 003	41,44
F	7 041	41,66
G	7 218	42,71
H	7 407	43,83
Agents de maîtrise		
A	7 447	44,07
B	7 833	46,35
C	8 536	50,51
Cadres		
A1	10 078	59,64
A2	10 586	62,64
B1	11 315	66,95
B2	12 614	74,64
C1	13 980	82,72
C2	16 136	95,48
D1	20 721	122,61
D2	25 656	151,81

#### Article 2

Les valeurs mensuelles absolues des primes d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 169 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté, applicables en France métropolitaine, sont revalorisées de 4,5 % pour la catégorie « employés » et de 4 % pour les catégories « agents de maîtrise » et « cadres », à partir du 1er juin 2000, de la manière suivante :

CATEGORIE	TRANCHES D'ANCIENNETE (en francs)					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Employés				
A	143	286	429	572	715	953
B	144	288	432	576	720	960
C	145	290	435	580	725	967
D	146	292	438	584	730	973
E	148	296	444	592	740	987
F	152	304	456	608	760	1 013
G	156	312	468	624	780	1 040
H	162	324	486	648	810	1 080
Agents de maitrise						
A	163	326	489	652	815	1 086
B	173	346	519	692	865	1 153
C	189	378	567	756	945	1 260
Cadres (prime incluse forfaitairement dans le salaire réel perçu)						
A1	225	450	675	900	1 125	1 500
A2	237	474	711	948	1 185	1 580
B1	253	506	759	1 012	1 265	1 687
B2	284	568	852	1 136	1 420	1 893
C1	313	626	939	1 252	1 565	2 087
C2	365	730	1 095	1 460	1 825	2 433
D1	467	934	1 401	1 868	2 335	3 113

D2	574	1148	1 722	2 296	2 870	3 827
----	-----	------	-------	-------	-------	-------

## Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté

(1) Accord étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.  
(Arrêté du 21 avril 2010, art. 1er)

La fédération des enseignes de l'habillement,

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC,

### Article 1 En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels minimaux garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 heures des salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit.

Salaires mensuels minimaux garantis

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE POUR 151,67 HEURES
Employés	
A	1 341
B	1 346
C	1 351
D	1 356
E	1 361
F	1 373
G	1 382
H	1 395
Agents de maîtrise	
A	1 440
B	1 490
C	1 600
Cadres	
A1	1 730
A2	1 780
B1	1 901
B2	2 189
C1	2 398
C2	2 722
D1	3 523
D2	4 324

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

### Article 2 En vigueur étendu

Les montants des primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisés en vertu de l'article 31 de la façon suivante.

Montant des primes d'ancienneté applicables

(En euros.)

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS
Employés						
A	25, 53	51, 06	76, 41	101, 94	127, 48	169, 78
B	25, 76	51, 33	77, 08	102, 84	128, 59	171, 34
C	25, 99	51, 80	77, 81	103, 61	129, 61	172, 80
D	26, 19	52, 39	78, 59	104, 78	131, 17	174, 95
E	26, 52	53, 21	79, 73	106, 24	132, 94	177, 00
F	27, 04	54, 10	81, 14	108, 18	135, 24	180, 37
G	27, 45	54, 90	82, 53	109, 98	137, 44	183, 31
H	28, 23	56, 28	84, 33	112, 55	140, 78	187, 59
Agents de maîtrise						
A	28, 81	57, 62	86, 43	115, 24	144, 04	192, 06
B	30, 22	60, 44	90, 66	121, 06	151, 28	201, 53
C	32, 73	65, 64	98, 38	131, 11	164, 03	218, 70
Cadres						
A1	36, 60	73, 20	109, 64	146, 23	182, 84	243, 84
A2	38, 14	76, 27	114, 41	152, 55	190, 69	254, 24
B1	40, 64	81, 27	122, 09	162, 72	203, 36	271, 09
B2	46, 60	93, 04	139, 64	186, 08	232, 68	310, 19
C1	51, 01	102, 02	153, 02	204, 03	255, 04	339, 93
C2	58, 85	117, 71	176, 57	235, 43	294, 28	392, 54
D1	75, 66	151, 33	226, 99	302, 48	378, 15	504, 20
D2	92, 51	185, 01	277, 68	370, 02	462, 69	616, 87

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151, 67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté demeure incluse forfaitairement dans la rémunération perçue.

### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à se revoir avant fin janvier 2010 pour examiner les salaires et leur évolution.

### Article 4

En vigueur étendu

La FEH notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les organisations syndicales de l'accord qui leur est notifié.

### Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

### Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 avec effet au premier jour du mois suivant le mois de la date dépôt du présent accord.

### Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignants de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011

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

(Arrêté du 9 août 2011, art. 1er)

La fédération des enseignes de l'habillement,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Le barème des salaires mensuels minimaux garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 heures des salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, est fixé comme suit :

Salaires mensuels minimaux garantis

(En euros.)

Catégorie	Salaire
Employés	
A	1 365
B	1 368
C	1 369
D	1 370
E	1 379
F	1 380
G	1 395
H	1 410
Agents de maîtrise	
A	1 465
B	1 505
C	1 625
Cadres	
A1	1 760
A2	1 785
B1	1 920
B2	2 189
C1	2 425
C2	2 722
D1	3 558
D2	4 324

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

### Article 2

#### En vigueur étendu

Les montants des primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisés en vertu de l'article 31 de la façon suivante :

Montants des primes d'ancienneté applicables

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
-----------	-------	-------	-------	--------	--------	--------

Employés						
A	25,80	51,61	77,23	103,03	128,85	171,60
B	26,01	51,83	77,83	103,85	129,85	173,02
C	26,20	52,21	78,43	104,44	130,64	174,18
D	26,35	52,71	79,08	105,43	131,98	176,03
E	26,73	53,63	80,36	107,08	133,99	178,40
F	27,12	54,27	81,39	108,51	135,65	180,92
G	27,60	55,21	83,00	110,60	138,22	184,34
H	28,41	56,64	84,88	113,28	141,69	188,81
Agents de maîtrise						
A	29,11	58,22	87,33	116,44	145,54	194,07
B	30,40	60,81	91,21	121,79	152,20	202,75
C	33,04	66,25	99,30	132,34	165,57	220,75
Cadres						
A1	36,98	73,96	110,78	147,75	184,74	246,37
A2	38,20	76,40	114,60	152,81	191,01	254,67
B1	40,88	81,76	122,82	163,70	204,58	272,72
B2	46,60	93,04	139,64	186,08	232,68	310,19
C1	51,36	102,71	154,06	205,41	256,77	342,23
C2	58,85	117,71	176,57	235,43	294,28	392,54
D1	76,11	152,23	228,34	304,28	380,40	507,19
D2	92,51	185,01	277,68	370,02	462,69	616,87

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté demeure incluse forfaitairement dans la rémunération perçue.

Il est rappelé que leur rémunération ne pourra en aucun cas être inférieure au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date dépôt du présent accord.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012

La FEH,

La FNECS CFE-CGC,

**Article 1er**  
En vigueur non étendu

Le barème des salaires mensuels minimaux garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 heures, des salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. - Rémunération des employés et des agents de maîtrise  
1. Salaires mensuels minimaux garantis pour 151,67 heures

(En euros.)

Catégorie	Salaire
Employés	
A	1 400
B	1 402
C	1 403
D	1 404
E	1 413
F	1 415
G	1 430
H	1 445
Agents de maîtrise	
A	1 502
B	1 543
C	1 666

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

## 2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés						
A	26,20	52,40	78,42	104,62	130,83	174,24
B	26,40	52,60	78,99	105,40	131,78	175,60
C	26,59	52,99	79,60	106,00	132,59	176,78
D	26,74	53,50	80,26	107,00	133,95	178,65
E	27,13	54,42	81,55	108,66	135,97	181,04
F	27,53	55,09	82,63	110,16	137,71	183,67
G	28,02	56,04	84,25	112,27	140,31	187,12
H	28,83	57,48	86,14	114,97	143,80	191,62
Agents de maîtrise						
A	29,55	59,10	88,66	118,21	147,75	197,02
B	30,86	61,73	92,59	123,63	154,50	205,81
C	33,54	67,25	100,80	134,34	168,07	224,08

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

## B. - Rémunération des cadres

### 1. Salaires mensuels minimaux garantis pour 151,67 heures

(En euros.)

Catégorie	Salaire
Cadres	
A1	1 804
A2	1 830
B1	1 968
B2	2 244
C1	2 475
C2	2 772
D1	3 608
D2	4 374



Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

## 2. Garantie d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté (a) est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue.

S'agissant d'une garantie d'ancienneté, la rémunération des cadres ne pourra en aucun cas être inférieure au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté (b).

### a) Prime d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté, calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté, sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres						
A1	37,53	75,07	112,44	149,97	187,51	250,07
A2	38,77	77,55	116,32	155,10	193,88	258,49
B1	41,49	82,99	124,66	166,16	207,65	276,81
B2	47,30	94,44	141,75	188,89	236,19	314,87
C1	52,00	103,98	155,97	207,96	259,95	346,47
C2	59,50	119,00	178,51	238,02	297,52	396,86
D1	76,75	153,51	230,26	306,84	383,60	511,45
D2	93,15	186,29	279,60	372,57	465,88	621,13

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

### b) Rémunération minimum garantie des cadres augmentée de la prime d'ancienneté

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres						
A1	1 841,53	1 879,07	1 916,44	1 953,97	1 991,51	2 054,07
A2	1 868,77	1 907,55	1 946,32	1 985,10	2 023,88	2 088,49
B1	2 009,49	2 050,99	2 092,66	2 134,16	2 175,65	2 244,81
B2	2 291,30	2 338,44	2 385,75	2 432,89	2 480,19	2 558,87
C1	2 527,00	2 578,98	2 630,97	2 682,96	2 734,95	2 821,47
C2	2 831,50	2 891,00	2 950,51	3 010,02	3 069,52	3 168,86
D1	3 684,75	3 761,51	3 838,26	3 914,84	3 991,60	4 119,45
D2	4 467,15	4 560,29	4 653,60	4 746,57	4 839,88	4 995,13

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

## Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er juillet 2012.

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2013 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2013, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

## Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Textes Extensions

### ARRETE du 8 décembre 1972

#### Article 1, 2, 3 En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial les dispositions de :

La convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (Jeux annexes : annexe I [Classification et définition des emplois des employés] ; annexe II [Salaires minima garantis des employés]), ainsi que celles de :

L'avenant " Maîtrise " du 30 juin 1972 (deux annexes : annexe I [Classification et définition des emplois de la maîtrise] ; annexe II [Salaires minima garantis des agents de maîtrise]) ;

L'avenant " Cadres " du 30 juin 1972 (deux annexes : annexe I [Classification et définition des emplois de cadres] annexe II [Salaires minima garantis des cadres]), à l'exclusion :

Du troisième alinéa de l'article 15 de l'avenant " Maîtrise ", ainsi que des termes " avec application de l'avenant A 17 de ladite convention " figurant au quatrième alinéa de cet article ;

De l'article 20 de l'avenant " Cadres ".

Le septième alinéa de l'article 7 de la convention collective est étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 6 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

L'article 11 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 2 de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946.

Les quatre derniers alinéas de l'article 35 de la convention collective sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles 33 et suivants du livre II du code du travail.

Le sixième alinéa de l'article 42 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

Le deuxième alinéa de l'article 48 de la convention collective est étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions du décret n° 68-401 du 30 avril 1968.

L'annexe II à la convention collective est étendue dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le deuxième alinéa de l'article 11 de l'avenant " Maîtrise " est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

Le deuxième alinéa de l'article 16 de l'avenant " Cadres " est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et des textes qui la complètent est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

##### Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que la convention collective et les textes qui la complètent dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

### ARRETE du 18 octobre 1977

#### Article 1er En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'avenant n° 12 du 2 mai 1977 à la convention collective

susvisée.

Les dispositions concernant les modifications apportées aux articles 11 de l'avenant " Maîtrise " et 16 de l'avenant " Cadres " à la convention collective susvisée sont étendues, sous réserve de l'application de l'article R122-1 du code du travail.

## **ARRETE du 25 juillet 1978**

**Article 1er**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'avenant n° 8 du 11 juin 1976 à la convention collective susvisée.

Les dispositions de l'article 3 de cet avenant modifiant l'article 51 de la convention sont étendues, sous réserve de l'application de l'article L122-28-1 du code du travail.

## **ARRETE du 6 août 1980**

**Article 1er**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'avenant n° 15 du 25 février 1980 à la convention collective susvisée.

Les dispositions de l'article 48 de la convention et de l'article 13 de l'avenant " Maîtrise " sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

## **ARRETE du 16 février 1981**

**Article 1er**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'avenant n° 16 du 5 décembre 1980 à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 28 avril 1983**

**Article 1er**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de :

L'avenant n° 17 du 17 février 1983 à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 18 du 25 février 1983 à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 19 du 25 février 1983 à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 20 du 25 février 1983 à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 18 juillet 1983**

**Article 1er**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 les dispositions de l'accord national relatif à la négociation sur les salaires du 17 février 1983 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## **ARRETE du 27 septembre 1984**

**Article 1er**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de :

L'avenant n° 22 du 24 mai 1984 à la convention collective susvisée ;

L'avenant n° 23 du 24 mai 1984 à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 30 mai 1985**

**Article 1er**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 18 juin 1985**

**Article 1er**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'avenant n° 25 du 28 février 1985 à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 18 juillet 1986**

**Article 1er**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'avenant n° 26 du 28 avril 1986 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 6 août 1986**

**Article 1er**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'avenant n° 27 du 28 avril 1986 à la convention susvisée.

## **ARRETE du 4 mars 1988**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 août 1986, portant extension de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, complété par un additif du 21 janvier 1988 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 février 1988 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1er**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions dudit avenant et dudit additif.

### **ARRETE du 29 septembre 1988**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 mars 1988, portant extension de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 29 du 31 mai 1988 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 août 1988 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête.  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail ,

#### **Article 1er** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 29 du 31 mai 1988 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

### **ARRETE du 17 août 1989**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 septembre 1988 portant extension de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 30 du 17 mai 1989 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juillet 1989 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête.  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail ,

#### **Article 1er** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 30 du 17 mai 1989 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

### **ARRETE du 3 octobre 1989**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 août 1989 portant extension de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 31 du 17 mai 1989 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juillet 1989 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête.  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1er** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 31 du 17 mai 1989 à la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes [signataires de la convention collective] figurant dans son préambule.

## **ARRETE du 20 septembre 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 1989 portant extension de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 32 du 21 mai 1990 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juillet 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête.

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

### **Article 1er**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 32 du 21 mai 1990 à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 18 mars 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 septembre 1990 portant extension de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 33 du 12 décembre 1990 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 février 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête.

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

### **Article 1er**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 33 du 12 décembre 1990 à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 29 juin 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 mars 1991 portant extension de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 34 du 20 février 1992 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 mai 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête.

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

### **Article 1er**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 34 du 20 février 1992 à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 11 juillet 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 juin 1992, portant extension de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 35 du 1er mars 1994 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 susvisée, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 35 du 1er mars 1994 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3.

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

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-16 en date du 25 juin 1994.

**ARRETE du 24 octobre 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juillet 1994, portant extension de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 relatif à la formation professionnelle à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 1er février et 30 juin 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de :

L'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion, à l'article 3 :

- du tiret relatif à l'apprentissage ;
- du deuxième tiret relatif au capital temps de formation ;
- de la phrase : " l'entreprise qui en fera la demande obtiendra, dans la limite minimale de son versement, la prise en charge de toute dépense de formation qu'elle aura engagée ".

Le troisième alinéa de l'article 1er, le premier alinéa de l'article 3 et l'article 4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le dernier alinéa relatif aux entreprises de dix salariés au moins figurant à l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

L'avenant n° 38 du 11 avril 1995 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 10.

Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par les avenants précités.

Article 3



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

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 94-50 et n° 95-26 en date des 21 janvier 1995 et 26 août 1995.

## **ARRETE du 16 octobre 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs notamment l'arrêté du 24 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 40 (Salaires) du 8 juillet 1996 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 août 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 40 (Salaires) du 8 juillet 1996 à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-33 en date du 4 octobre 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, respectivement au prix de 43 F.

## **ARRETE du 22 octobre 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale du 30 juin 1972 des maisons à succursales de vente au détail d'habillement et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'additif du 5 juin 1996 à l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 à la convention collective susvisée ;  
Vu l'additif du 5 juin 1996 à l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 juillet 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 30 juin 1972 des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de :

- l'additif du 5 juin 1996 à l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 à la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'avant-dernier alinéa du point " pour les entreprises de dix salariés au moins " de l'article 3.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le deuxième tiret du point " pour les entreprises de dix salariés au moins " de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996, pris en application de l'article 78 de la loi n° 95-116 du 4 février 1995.

Le dernier alinéa du point " pour les entreprises de dix salariés au moins " de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail ;

- l'additif du 5 juin 1996 à l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 à la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## Article 3

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

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-26 en date du 14 août 1996.

## **ARRETE du 15 mars 2002**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 8 décembre 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 octobre 1996, portant extension de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 (réduction du temps de travail) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 septembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987 lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 (réduction du temps de travail) à la convention collective susvisée à l'exclusion :

- des termes : " en cas de fermeture d'un établissement de plus de 2 heures... " jusqu'à : " ... ladite fermeture " figurant au deuxième point du 2 du paragraphe I (durée du travail du temps partiel) du point 2 (dispositions relatives au travail à temps partiel) ;

- des termes : " voire à un niveau temps plein " figurant à l'avant-dernière phrase du b (les salariés sous statut scolaire ou universitaire) du 2 du paragraphe I susmentionné ;

- des termes : " sauf circonstances exceptionnelles non prévisibles ou nécessité de remplacer un salarié absent " figurant au deuxième alinéa du 2 du paragraphe IV (heures complémentaires) du point 2 (dispositions relatives au travail à temps partiel) ;

- du 4 du paragraphe IV susmentionné ;

- des premier, deuxième alinéas et deuxième point du 5 du même paragraphe IV ;

- des termes : " sauf, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, septième alinéa... " jusqu'à : " nécessité de remplacer un salarié absent " figurant au dernier alinéa du paragraphe I (mise en oeuvre) du point 3 (modulation possible du temps de travail).

Le b du 3 du paragraphe I (durée du travail du temps partiel) du point 2 (dispositions relatives au travail à temps partiel) est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001.

Le premier point du 5 du paragraphe IV (heures complémentaires) du point 2 susmentionné est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 1er, du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe I (mise en oeuvre) du point 3 (modulation possible du temps de travail) est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe II (dispositions particulières à certaines catégories de personnel) du point 3 susmentionné est étendu sous réserve :

- de l'application des dispositions de l'article L. 212-13, alinéa 1, du code du travail, tel que modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 ;

- de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes duquel la mise en oeuvre de la modulation dans une entreprise est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En conséquence, pour les salariés titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, la modulation éventuelle ne peut s'effectuer que sur la période de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA ou en organisme de formation ;

- de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail, tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001.

Le troisième alinéa du paragraphe III (régularisation) du même point 3 est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail.

Le cinquième alinéa du point 4 (heures supplémentaires) est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe IV (contingent d'heures supplémentaires) du même point 4 est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail.

Le second alinéa du 1 (repos hebdomadaire) du point 6 (dispositions d'accompagnement) est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 221-4 du code du travail duquel il résulte que les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de trente-cinq heures au total.

Le 3 (jours fériés) du point 6 susmentionné est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 222-5 du code du travail.

Le deuxième alinéa du point 8 (dispositions générales) est étendu, sous réserve que, conformément à l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos et les délais maxima de prise de ces repos et les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/35 en date du 29 septembre 2001.

# Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

## Texte de base

### **FORCO, OPCA**

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;  
FEC FO ;  
FGMM CFDT ;  
FCM FO ;  
FGT SNED CFTC.

UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

## Préambule

### En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;  
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;  
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;  
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;  
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;  
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;  
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;  
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,  
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.  
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

## Article 1er

### En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranchés. Son champ d'intervention géographique est national.  
Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :  
- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;  
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

## Article 2

### En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

### **Article 3** En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

### **Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord**

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).  
Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).  
Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).  
Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).  
Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

## **Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution**

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.  
Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.  
Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.  
Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.  
Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.  
Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.  
L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après.  
L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.  
Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même



collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

### **Article 8**

#### **En vigueur non étendu**

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

### **Article 9**

#### **En vigueur non étendu**

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

### **Article 10**

#### **En vigueur non étendu**

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

### **Article 11**

#### **En vigueur non étendu**

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.  
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.  
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.  
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.  
Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### **Article 13**

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.  
En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.  
L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

## Textes Attachés

### **Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

### **Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

La FH ;

La FMB ;

La FICIME ;

L'UCV ;

La FCD ;

Le SynOpe ;

La CFP ;

La FEH ;

La FEC ;

Les CDNA ;

L'UPECAD,

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNIC CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CDS CGT ;

**Article 1er**  
En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».

2. Le préambule est ainsi modifié :

Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».

Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».

Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».

3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :

Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »

Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».

Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».

Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en oeuvre et le suivi ; ».

L'avant-dernier tiret est supprimé.

Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».

4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :

Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».

Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».

Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».

Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».

5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :

« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelle, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

**Article 3**  
En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».

A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».

Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et

de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

#### **Annexe**

En vigueur non étendu

##### Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;  
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;  
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;  
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;  
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;  
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;  
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;  
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,  
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.  
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches. Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au

regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
  - de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
  - d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
  - d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
  - d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
  - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
  - de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
  - le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
  - de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
  - plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.
- En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

### **Article 3**

#### **En vigueur non étendu**

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

### **Article 4**

#### **En vigueur non étendu**

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 5**

#### **En vigueur non étendu**

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

### Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

### Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;  
FMB ;  
FICIME ;  
SYNALAM ;  
UCV ;  
Saint-Eloi ;  
UDO ;  
FPS ;  
FCD ;  
FNOF ;  
SYNOPE ;  
SNVAD ;  
HBJO ;  
FEDEREC ;  
SNCC ;  
CFP ;  
SNADOM ;  
FEH ;  
CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNIC CGT ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
CDS CGT ;  
FEC FO ;  
FGMM CFDT ;  
FCM FO ;  
FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

## Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

## Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

### Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

### Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

### Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

### Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.



**Article 6**  
En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011. Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir. Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet. Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau. Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

**Article 7**  
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration. L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège. Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise. Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs. A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

**Article 8**  
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président. Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège. Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu. Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein. Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

**Article 9**  
En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées. La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation. Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

**Article 10**  
En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;

- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;  
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### **Article 13**

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

# Accord national professionnel du 2 avril 1982 relatif à la réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers (1)

## Texte de base

### Réduction de la durée du travail dans les commerces de détail, d'équipement de la personne et divers

Le syndicat des maisons à succursales de vente au détail de l'habillement.

La chambre syndicale nationale du commerce des articles de sport, du camping et du caravaning.

Le syndicat national du commerce de la chaussure.

La fédération française des papetiers spécialistes.

La chambre syndicale nationale des armuriers professionnels et commerçants détaillants en armes et munitions.

La fédération services, commerce, crédit CFDT.

La fédération des employés et techniciens CFTC.

La fédération nationale des cadres du commerce CGC.

La fédération des employés et cadres CGT-FO.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Le présent accord conclu dans le prolongement du protocole du 17 juillet 1981 manifeste la volonté des parties signataires de développer une politique d'amélioration des conditions de travail et de l'emploi s'harmonisant avec l'ensemble des facteurs qui conditionnent le progrès économique et celui des entreprises.

### Champ d'application

#### Article 1er

#### En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés compris dans le champ d'application des conventions suivantes :

- convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail du 30 juin 1972 ;
- convention collective nationale des commerces de vente au détail ou de location des articles de sport, de camping et caravaning du 19 mars 1974 ;
- convention collective nationale des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968.

Il est également applicable, sur l'ensemble du territoire national, aux salariés des entreprises de vente au détail exerçant leur activité dans les secteurs de la papeterie (n° 6443 de la nomenclature des activités économiques), des armes et munitions (n° 6449 de la nomenclature des activités économiques).

## Réduction de la durée du travail

### Congés payés

#### Article 2 En vigueur étendu

Les droits à congés payés sont portés à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé.

La fraction des congés à accorder obligatoirement d'une façon continue pendant la période légale des congés payés est portée de 12 à 18 jours ouvrables, les jours restants pouvant être pris d'une façon collective ou individuelle, en une ou plusieurs fois.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf accord des parties.

Dans cette limite de 24 jours, le fractionnement du congé donnera lieu à l'allocation des congés additionnels visés à l'article L. 223-8 du code du travail dans la mesure où ce fractionnement a été recherché par l'employeur.

Les congés supplémentaires institués par les conventions collectives donnent lieu à l'application des dispositions suivantes :

- les congés d'ancienneté sont maintenus à concurrence de 1, 2 ou 3 jours après 20, 25, 30 d'ancienneté ;
- les congés destinés à compenser des conditions de travail plus contraignantes restent en vigueur, les congés de sous-sol n'étant toutefois maintenus que pour les locaux ne présentant pas des conditions normales de confort.

Les nouveaux droits visés au premier alinéa s'appliquent, pour la première fois, à la période de référence ouverte le 1er juin 1981, sauf départ définitif du salarié intervenu avant le 1er février 1982.

Le présent article ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de la durée globale des congés déjà acquis par le salarié en vertu des dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles antérieurement en vigueur.

## Réduction de la durée hebdomadaire de travail

#### Article 3 (1) En vigueur étendu

Les horaires correspondant à une durée moyenne hebdomadaire de travail de 40 heures seront réduits de façon à ramener cette durée à 39 heures à compter du 1er avril 1982.

Dans un objectif de rapprochement progressif de la durée légale, les horaires supérieurs à 40 heures donneront lieu à l'application des dispositions suivantes :

- pour les durées moyennes hebdomadaires supérieures à 40 heures et au plus égales à 44 heures, les réductions sont fixées à 1 heure au 1er avril 1982 et à 1/2 heure au 1er octobre 1982 ;
- pour les durées moyennes hebdomadaires supérieures à 44 heures, les réductions sont fixées à 1 heure au 1er avril 1982 et à une 2e heure au 1er octobre 1982.

Une réduction supplémentaire de 1/2 heure devra intervenir au 1er janvier 1983 pour les durées hebdomadaires moyennes supérieures à 45 heures.

Les réductions prévues ci-dessus peuvent notamment intervenir sous la forme de repos accordés des jours antérieurement ouvrés dans l'entreprise ou l'établissement (ponts, par exemple), étant entendu que ces jours de repos ne pourront pas alors être décomptés comme des jours de congés payés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-7 du code du travail (arrêté du 20 décembre 1982, art. 1er).

(1) : Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 212-7 du code du travail.

## Contrats à temps partiel

#### Article 3 bis En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5 juillet 2001

Dans les entreprises soumises à la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, l'organisation du travail à temps partiel devra tenir compte des dispositions suivantes qui annulent et remplacent les dispositions de l'article 58 des clauses générales.

I. - Durée du travail du temps partiel

1. Tout contrat à temps partiel conclu, à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord et en application du présent paragraphe respectera les dispositions suivantes :

Au plus tard le 1er janvier 2002, les nouveaux contrats de travail à temps partiel devront prévoir une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 22 heures hebdomadaires pour les horaires contractuels établis sur une base hebdomadaire ou à l'équivalent de 22 heures hebdomadaires pour les horaires établis contractuellement sur une base différente.

Pour les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail était inférieur à 22 heures hebdomadaires, l'entrée dans le dispositif d'un horaire minimum prévu au point 2-I du présent accord implique qu'en cas de refus par le salarié du nouvel horaire, ce salarié sera maintenu dans son horaire antérieur et sera considéré comme un salarié à temps partiel choisi au sens du point 2-II-1 du présent accord.

2. Dans le cadre de ces contrats, la répartition quotidienne des horaires sera déterminée selon l'une des deux modalités suivantes :

- soit la journée comporte une seule séquence de travail et, dans ce cas, sa durée ne peut être inférieure à 3 heures ;

- soit la journée de travail comporte 2 séquences de travail, séparée par une coupure de 2 heures maximales et, dans ce cas, en contrepartie, la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures ; en cas de fermeture d'un établissement de plus de 2 heures à l'heure du déjeuner, la coupure peut être supérieure à 2 heures sans pouvoir excéder la durée de ladite fermeture (1).

3. Cependant, des contrats pourront être conclus sur des bases horaires inférieures par appel au volontariat et accord écrit des salariés concernés dans les cas suivants :

a) Les emplois de retouche et de nettoyage, pour lesquels les besoins journaliers ou hebdomadaires en heures de travail n'atteignent pas les minima définis ci-dessus ;

b) (2) Les salariés sous statut scolaire ou universitaire ;

La répartition des horaires convenue au contrat de travail prendra en compte les contraintes issues de leurs horaires scolaires ou universitaires. Néanmoins, pour prendre en compte le désir de ces personnes de bénéficier le plus souvent qu'il leur est possible d'augmentation d'horaire pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires, l'employeur pourra leur proposer, par avenant à durée déterminée, de porter leur horaire de travail à un niveau au moins égal à 22 heures, voire à un niveau temps plein (1). Au terme de cet avenant, l'intéressé retrouve sa durée contractuelle de travail antérieure.

## II. - Temps partiel choisi

1. Par application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail, tout salarié à temps complet peut demander, à partir de l'issue de la période d'essai, un horaire à temps partiel sans durée minimale.

La demande de l'intéressé devra être faite auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception et n'aura pas à être motivée. A la date de cette demande, le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de l'expiration du délai de rétractation du salarié pour apporter une réponse. En cas de refus de l'employeur, cette réponse devra être faite selon les modalités du code du travail. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les modalités d'application du temps partiel.

Cet avenant précisera également qu'en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

2. Tout salarié peut également formuler une demande d'horaire à temps partiel sans durée minimale pour une durée déterminée maximale de 1 an.

La demande de l'intéressé devra être faite auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour donner sa réponse. L'employeur justifie sa réponse selon les possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les modalités d'application du temps partiel.

A l'issue de cette période, le salarié retrouve la durée contractuelle de travail antérieure.

3. De même, pour répondre aux besoins spécifiques de certains salariés, en particulier dans le cas d'exercice de plusieurs emplois, les parties peuvent établir un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 22 heures, dont les clauses relatives à cette durée sont non modifiables et au regard desquels l'employeur ne peut en aucun cas prendre l'initiative d'une modification.

Ce contrat précisera également qu'en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

## III. - Accès aux emplois à temps plein

Quel que soit le type de contrat à temps partiel, le contrat précisera que, en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

L'entreprise favorisera l'acquisition de ces compétences par la formation.

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, bénéficient d'une priorité d'affectation sur un poste vacant dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-9, alinéa 1, du code du travail.

Lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet, il devra en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 2 mois.

## IV. - Heures complémentaires

1. Dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 212-4-9 du code du travail, l'employeur informera les instances représentatives du personnel du recours fait aux heures complémentaires.

2. Le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder 1/3 de la durée du travail inscrite dans le contrat, ni porter la durée effective au niveau de l'horaire légal ou conventionnel. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à la majoration prévue par la loi.

Lorsque l'entreprise demande des heures complémentaires, elle devra respecter, sauf circonstances exceptionnelles non prévisibles ou nécessité de remplacer un salarié absent (1), un délai de prévenance de 7 jours. Cette condition sera réputée remplie par l'affichage du planigramme hebdomadaire stipulant l'horaire du personnel et par une information individuelle de chaque salarié concerné.

Le recours aux heures complémentaires se fera dans le respect des dispositions légales relatives aux hypothèses et modalités de refus prévues par la loi.

3. Compte tenu des dispositions actuelles de l'article L. 212-4-3 du code du travail et sous réserve que ces dispositions demeurent inchangées, il a été convenu que lorsque :

- pendant une période de 12 semaines (ou pendant une période de 10 semaines dans l'hypothèse où les heures complémentaires ont dépassé 10 % de l'horaire contractuel dans la période considérée de 10 semaines) consécutives ;

- pendant 12 semaines dans une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

4.(3) Ne constituent pas des heures complémentaires, les heures faites par un salarié dans le cadre d'un avenant temporaire modifiant son horaire contractuel, accepté par l'intéressé dans l'un des cas où un contrat à durée déterminée aurait pu être légalement conclu.

5. En raison des nécessités de la formation et de celles de l'organisation du service, les heures de formation éligibles au plan de formation peuvent ne pas être intégrées dans l'horaire habituel de travail, ni être contenues dans cet horaire même augmenté des heures complémentaires. Dans la semaine considérée, le total de la durée du travail et des heures de formation ne peut atteindre la durée légale du travail (4).

Dans ce cas, il est convenu que, sur la base du volontariat, les heures puissent être planifiées dans la semaine, en respectant les règles suivantes (4) :

- les heures de formation peuvent amener un dépassement de l'horaire hebdomadaire dans la limite de 16 heures de formation dans la semaine considérée (5) ;

- ne constituant pas une heure complémentaire, l'heure de formation n'est pas prise en compte au regard de la règle des 12 semaines précisée dans les conditions du 3 ci-dessus. Elle est payée au taux normal de rémunération (non majoré, même dans l'hypothèse où elle conduit à un dépassement de plus de 10 % de l'horaire hebdomadaire contractuel) (6).

#### V. - Garanties individuelles

Le salarié qui travaille à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet par la législation en vigueur, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement, sous réserve des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord collectif.

Au titre de cette égalité de traitement, les entreprises qui réduisent leur durée du travail en application du présent accord proposeront à leurs salariés à temps partiel déjà présents dans l'entreprise le choix soit de bénéficier d'une réduction proportionnelle de leurs horaires, soit de conserver leurs horaires avec application proportionnelle des garanties de rémunération données aux salariés à temps plein.

Compte tenu de leur durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise. L'entreprise doit, en particulier, tenir compte de cette proportionnalité pour le respect des salaires minimaux et de la prime d'ancienneté conventionnels.

La période d'essai des salariés à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Ils bénéficient de possibilités identiques en matière de promotion, d'évolution de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

En ce qui concerne le temps libre en vue de la recherche d'un nouvel emploi durant la période de délai-congé, les salariés licenciés travaillant à temps partiel bénéficieront d'un temps libre égal à 1/4 de la durée du travail effectif à accomplir pendant la durée du préavis.

Ces absences seront rémunérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré du salarié. D'un commun accord, les heures susvisées peuvent être groupées.

L'employeur à temps partiel licencié qui, au cours de la période de délai-congé, aura trouvé un nouvel emploi pourra occuper celui-ci après avoir dûment avisé son employeur, sans être obligé d'accomplir intégralement la période de délai-congé.

#### VI. - Paie

Le bulletin de paie des salariés à temps partiel devra comporter une indication sur les heures complémentaires effectuées.

Ces informations devront être portées au plus tard sur le premier bulletin qui suit le mois au cours duquel ces heures ont été effectuées.

#### VII. - Retraite complémentaire

Par application de l'article L. 212-3-1 du code de la sécurité sociale, en cas de passage, avec l'accord du salarié, d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel à titre exclusif, et tant que l'activité reste exercée dans ces conditions, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à taux plein.

La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (3) Point exclu de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (4) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (5) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 1er, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (6) Point exclu de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

## Compensation

### Article 4 En vigueur étendu

Les réductions d'horaires ci-dessus ne devront pas entraîner une diminution du taux mensuel de salaire brut perçu avant ces réductions.

Le surcroît du coût résultant des réductions d'horaires entre en ligne de compte dans l'estimation de la majoration réelle qui affecte le salaire quand il vient à être

revalorisé.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent que dans le cadre des réductions d'horaires prévues dans le présent accord.

## Personnel d'encadrement

### Article 5 En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5 juillet 2001

Dans le cadre des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 sur la durée du travail, les parties signataires conviennent de distinguer 3 catégories de cadres auxquelles s'attachent des caractéristiques distinctes.

Compte tenu du caractère très différent des dispositions qui les concernent chacune, et compte tenu du régime légal nouvellement applicable, les parties conviennent que les dispositions qui suivent prennent en compte celles de l'article 5 de l'accord professionnel du 2 avril 1982 qui sont par conséquent abrogées.

L'accord professionnel n'ayant pas vocation à correspondre de façon précise à toutes les situations et organisations spécifiques propres à chaque entreprise, les partenaires sociaux peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement définir de façon plus précise ou différente les catégories en question.

La charge de travail des cadres bénéficiaires d'une réduction du temps de travail doit être compatible avec cette dernière. Cette réduction du temps de travail ne doit pas entraîner un surcroît de la charge de travail qui leur est impartie.

#### I. - Cadres dirigeants

##### 1. Définition :

Compte tenu de la définition légale, les parties signataires considèrent qu'il s'agit des cadres de la catégorie D.

##### 2. Durée du travail :

Les cadres concernés sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

Le contrat de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement précisera le cas échéant, toute disposition particulière à ce sujet.

La rémunération de ces salariés est indépendante du nombre d'heures de travail effectuées.

Les cadres concernés ne sont pas soumis au respect des dispositions légales et conventionnelles sur l'organisation et la durée du travail mais restent soumis aux dispositions relatives aux différents congés en vertu des dispositions légales.

II. - Cadres dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés

##### 1. Définition :

Ce sont :

- d'une part les cadres de catégorie C ;

- et, d'autre part, les cadres des catégories A et B dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils seraient intégrés.

##### 2. Durée du travail :

Ces cadres sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

La durée du travail des cadres visés au présent article peut être fixée individuellement par une convention de forfait hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Pour les cadres visés au présent article et dont la convention de forfait est annuelle, la réduction du temps de travail prendra les formes suivantes :

a) La convention peut être établie en heures sur la base d'un nombre inférieur, égal ou supérieur à celui applicable aux agents de maîtrise et aux employés annualisés.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'horaire de base est fixé à 1 730 heures, hors congés payés.

Les cadres concernés perçoivent une rémunération supérieure au salaire minimum de leur catégorie compte tenu des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour le nombre correspondant à leur forfait et, le cas échéant, de la prime d'ancienneté.

Sauf accord des parties, la partie fixe de la rémunération sera lissée sur les mois de l'année.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paie correspondante.

Le décompte des heures travaillées est établi hebdomadairement par l'intéressé. Il transmet cette information à son responsable hiérarchique au titre de toutes les semaines pleines écoulées lors d'un mois considéré, au plus tard au début de chaque mois suivant.

b) La convention peut également être établie en nombre de jours.

Sont concernés les cadres qui disposent d'une totale autonomie, définie par la liberté d'organiser leur travail et la liberté d'organiser leur emploi du temps.

Cette convention est alors établie par contrat ou avenant au contrat de travail, dans la limite d'un nombre maximum de jours de travail, soit 214 jours ou 428 demi-journées de travail. Cette durée annuelle du travail de 214 jours ou 428 demi-journées est fixée par année calendaire pour un salarié ayant acquis des droits complets à congés payés. Est considérée comme demi-journée la matinée de travail se terminant au plus tard à 14 heures ou l'après-midi débutant au plus tôt à 14 heures.

L'entreprise et le cadre peuvent convenir d'une organisation du temps de travail inspirée de l'une, ou de la combinaison de plusieurs, des formules suivantes :

- un nombre de jours uniquement à l'année ;
- un nombre de jours à l'année répartis régulièrement sur le trimestre ou le mois ;
- un nombre de jours à l'année répartis régulièrement sur la semaine.

L'année de référence se définit par l'année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois servant de repère à la modulation, dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, c'est l'année civile.

La rémunération d'un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours sera au minimum de 15 % plus élevée que la rémunération minimale conventionnelle d'un cadre de même qualification bénéficiant d'une convention de forfait de 1 730 heures.

Sauf accord des parties, la partie fixe de la rémunération sera lissée sur les mois de l'année.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre de jours ou de demi-journées de travail effectif précisément accomplis durant la période de paie correspondante.

Le décompte des journées travaillées ou des jours de repos pris est établi hebdomadairement par l'intéressé. Il transmet cette information à son responsable hiérarchique au titre de toutes les semaines pleines écoulées lors d'un mois considéré, au plus tard au début de chaque mois suivant. A cette occasion, peut s'opérer le suivi de l'organisation du travail, le contrôle de l'application du présent accord et de l'impact de la charge de travail sur leur activité de la journée. Le cadre veillera lui-même concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à la durée du repos hebdomadaire, du nombre maximum de jours de travail dans la semaine et de la durée minimale de repos quotidien.

Les cadres ayant une convention de forfait en jours et dont les déplacements professionnels les conduisent à passer plus de 100 nuitées (soit en moyenne environ 2 nuits par semaine) par an hors de leur domicile bénéficient de 5 jours de repos payés complémentaires. Ces jours sont acquis dès la fin de chaque période annuelle concernée et, sauf accord individuel, sont à prendre dans les 12 mois qui suivent.

III. - Cadres dont l'organisation du travail les amène à calquer leur horaire sur l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés

1. Définition :

Sont concernés les cadres des catégories A et B dont l'organisation du travail correspond à la définition ci-dessus.

2. Durée du travail :

En application de l'article L. 212-15-2 du code du travail, ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail applicables aux employés.

## **Equivalences**

### **Article 6** **En vigueur étendu**

Les heures d'équivalence déjà totalement supprimées pour le personnel de vente des commerces non alimentaires seront réduites :

- pour le personnel de gardiennage sédentaire :
  - de 54/40 à 50/40 au 1er avril 1982 ;
  - de 50/40 à 48/40 au 1er juillet 1982 ;
- pour le personnel des services incendie :
  - de 46/40 à 45/40 au 1er avril 1982 ;
  - de 45/40 à 44/40 au 1er juillet 1983.

## **Récupération des jours fériés**

### **Article 7** **En vigueur étendu**

Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.



## Organisation de la durée légale du travail

### Repos hebdomadaire

#### Article 8 En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5 juillet 2001

##### 1. Repos hebdomadaire :

Aujourd'hui, l'immense majorité des commerces est ouverte du lundi au samedi, une minorité l'est du lundi au dimanche en application de dispositions spécifiques du code du travail. L'organisation du travail doit prendre en compte cet élément essentiel qui a rendu inapplicable les textes réglementaires sur la durée et la répartition du temps de travail conçu il y a plus de 60 ans.

Pour concilier cet impératif commercial avec l'attente des salariés, les employeurs s'engagent à accorder à tout salarié dont la durée du travail est répartie sur 5 jours ou plus 2 jours de repos consécutifs au minimum 10 fois par an dès l'entrée en vigueur de l'accord (1).

##### 2. Repos dominical :

Le repos dominical reste la règle. Il ne peut y être dérogé que dans le cadre des dispositions légales.

Dans l'hypothèse de ces dérogations, le travail exceptionnel du dimanche sera fait par appel au volontariat et les salariés retenus seront prévenus au plus tard 15 jours à l'avance.

##### 3. (2) Jours fériés :

Le texte actuellement en vigueur prévoit que les salariés peuvent être appelés à travailler 2 jours fériés par an sur une liste n'incluant pas le 8 Mai. Ce dernier peut donc être travaillé par tous les salariés. Dorénavant, les salariés pourront désormais être appelés à travailler 3 jours fériés par an, le 8 Mai inclus.

Un magasin pouvant être ouvert tous les jours fériés, le chef d'établissement établit la liste des salariés retenus sur la liste des volontaires pour travailler chacun de ces jours fériés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-4 du code du travail duquel il résulte que les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de trente-cinq heures au total (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 222-5 du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

### Modulation

#### Article 9 En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5 juillet 2001

Les parties signataires conviennent que les spécificités économiques du métier de vente au détail de l'habillement, sujet aux variations de l'activité au fil des semaines et des mois notamment en raison de la variabilité des saisons et de la multiplicité des collections, justifient, au plan de l'organisation sociale des entreprises de la branche, le recours à la modulation.

##### I. - Mise en oeuvre

Pour les entreprises qui souhaitent entrer dans une démarche de temps de travail modulé, il est convenu que, pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail sera modulé, la durée du travail effectif applicable ne pourra être supérieure conventionnellement à 35 heures (1).

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant pourra mettre en oeuvre la modulation du temps de travail pour des salariés à temps plein, au sein des rayons ou services où l'organisation la rend nécessaire, et par catégories professionnelles, dans les conditions suivantes :

- consultation du comité, ou à défaut, des délégués du personnel, au niveau de l'établissement, là où ils existent, sur les modalités de mise en oeuvre (mise en place puis définition et programmation des cycles de modulation). A défaut de représentant du personnel, information des salariés et délai minimal de 1 mois avant la mise en oeuvre ;

- définition des semaines hautes et basses : les semaines hautes sont les semaines où l'horaire hebdomadaire est supérieur à l'horaire moyen de référence.

Les semaines basses sont celles où l'horaire hebdomadaire est inférieur à l'horaire moyen de référence.

##### Définition du cycle de modulation :

- le cycle de modulation est une période, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée de travail est répartie de telle sorte que le volume des dépassements horaires des semaines hautes soit compensé par les semaines basses.

##### Fourchette de modulation des horaires :

L'horaire de travail correspondant au haut de la fourchette est fixé à 44 heures, à 46 heures exceptionnellement pendant 6 semaines. L'horaire de travail correspondant au bas de la fourchette est fixé à 16 heures réparties sur 3 jours maximum. Toutefois, par accord individuel entre employeur et salarié, des semaines hautes pourront être compensées par des semaines de repos à horaire nul en période de faible activité.

Dans un cycle de modulation, le nombre total des semaines hautes ne peut être supérieur à 20 semaines.

La durée moyenne hebdomadaire de travail ne pourra dépasser soit 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, soit 44 heures sur une période quelconque de 6 semaines consécutives.

##### Durée maximale de travail :

En cas d'utilisation d'heures supplémentaires, la durée maximale de travail ne peut dépasser 10 heures par jour ni 46 heures par semaine.

Programmation indicative de la répartition de la durée du travail.

La programmation indicative précisant le cycle de modulation, les semaines hautes et semaines basses, est fixée selon les modalités suivantes :

a) Pour les rayons ou services où l'activité obéit à des cycles réguliers, le chef d'entreprise ou son représentant fixe le programme de la répartition des volumes horaires entre semaines hautes et basses. Le programme sera présenté à chaque intéressé, au plus tard 15 jours avant le début de chaque cycle de modulation.

b) Pour les rayons ou services où l'activité est fluctuante, le chef d'entreprise ou son représentant fixe un programme indicatif de la répartition des volumes horaires entre semaines hautes et basses. La programmation des semaines hautes tiendra compte des prévisions d'activité principalement liées aux fortes affluences de la clientèle, aux principales opérations commerciales, aux travaux prévisibles...

Le planigramme prévisionnel des volumes horaires entre semaines hautes et basses propre à chaque intéressé lui sera présenté au plus tard 15 jours avant le début de chaque cycle de modulation.

Afin de tenir compte des spécificités de l'activité et de la taille souvent réduite des équipes concernées, un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et répartition entre les jours) de 7 jours ouvrés sera respecté sauf, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, septième alinéa, du code du travail et en contrepartie des dispositions, plus favorables que la loi, instituées au point 3-I « Mise en oeuvre », accord des intéressés ou circonstances exceptionnelles ou nécessité de remplacer un salarié absent (2).

## II. - Dispositions particulières à certaines catégories de personnel

Tout salarié sous contrat à durée déterminée ou salarié d'entreprise de travail temporaire, intégrant une équipe dont l'horaire est modulé, quelle que soit la durée de la mission, et tout salarié entrant dans un service ou un établissement d'une entreprise appliquant la modulation se verra notifier, au moment de son embauche, les mêmes informations que celles des salariés en place de l'équipe pour le cycle de modulation en cours.

Le recours aux salariés d'entreprise de travail temporaire dans le cadre d'une modulation ne peut avoir lieu que dans les hypothèses de remplacement de salarié absent.

Le salarié sous contrat à durée déterminée ou le salarié de travail temporaire recruté pour remplacer un salarié dont l'horaire était modulé se verra notifier la répartition de ses horaires dans les mêmes conditions que le salarié remplacé.

Les jeunes sous contrat en alternance ne peuvent avoir un horaire modulé que dans la mesure où celui-ci est compatible avec les obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur (3).

## III. - Régularisation

Si, au terme du cycle de modulation, le nombre d'heures effectivement réalisées dépasse la moyenne prévue, ces heures ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur, dans les conditions légales en vigueur.

En application de l'article L. 212-6 du code du travail, le contingent des heures de dépassement effectuées au-delà de la moyenne annuelle de 35 heures s'appliquant aux seules personnes à horaire modulé est fixé à 90 heures, prioritairement converties en repos compensateur.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail et au point 4-IV du présent accord (4).

Lorsqu'un compte épargne-temps est mis en place, le salarié peut y effectuer ce temps de repos.

Si, au terme du cycle de modulation, l'horaire effectué n'a pas atteint le niveau moyen convenu, l'employeur ne pourra pas faire effectuer les heures manquantes au-delà de ce cycle de modulation ; ces heures non effectuées seront payées aux salariés dans la limite de la durée moyenne initialement programmée.

Par application de l'article L. 212-8-5 du code du travail, en cas de licenciement économique, le salarié garde la rémunération perçue même dans le cas où les heures réellement effectuées ont été moindres.

## IV. - Conditions de recours au chômage partiel

En cas de rupture de la charge de travail, la direction de l'entreprise et les parties signataires s'engagent à envisager toutes les possibilités et prendre toutes les mesures pouvant permettre d'éviter le recours au chômage partiel.

En cas de sous-activité exceptionnelle ne pouvant être absorbée par les facultés de modulation, la direction de l'entreprise se rapprochera de l'administration, soit au moment où la baisse d'activité est constatée, soit en fin de cycle de modulation, afin d'apprécier la situation et de s'accorder sur le régime de recours au chômage partiel.

## V. - Lissage de la rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires, chaque salarié bénéficiera d'un lissage de sa rémunération sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire modulé, qui lui assurera une rémunération moyenne mensuelle régulière, indépendante des écarts de durée du travail.

En cas d'écart de durée du travail, la rémunération sera régularisée au plus tard avec la première paie du mois suivant la fin de la modulation.

En cas de période non travaillée par un salarié donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de l'horaire lissé de référence. Dans le cas où la période ne donnerait pas lieu à indemnisation, les règles applicables sont celles du point VI ci-dessous.

## VI. - Départ de l'entreprise ou entrée du salarié en cours de cycle de modulation

Dans une telle hypothèse, les parties conviennent que la régularisation de la rémunération, et le cas échéant du repos compensateur, s'effectuera en fonction des

heures réellement effectuées durant le cycle de modulation et, en ce qui concerne la rémunération, soit au taux horaire fixé dans le contrat de travail, soit, en cas d'augmentation de salaire, au nouveau taux applicable, au moment du versement du salaire. Il conviendra de comparer cette rémunération avec la totalité de celle perçue par le salarié au moment de la rupture du contrat. Un ajustement de la rémunération devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve :- de l'application des dispositions de l'article L. 212-13, alinéa 1, du code du travail, tel que modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 ; - de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes duquel la mise en oeuvre de la modulation dans une entreprise est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En conséquence, pour les salariés titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, la modulation éventuelle ne peut s'effectuer que sur la période de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA ou en organisme de formation ; - de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail, tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

## Horaires flexibles

### Article 10 En vigueur étendu

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre, ces reports faits à l'initiative du salarié ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

## Heures supplémentaires

### Contingent d'heures supplémentaires

#### Article 11 En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5 juillet 2001

Le règlement des heures supplémentaires pourra s'effectuer, sur la base des taux conventionnels ou légaux, soit par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement, soit par le paiement de ces heures, soit par la combinaison de ces deux modes de règlement.

Les heures supplémentaires sont rétribuées selon les conditions légales en vigueur.

Les bonifications pour heures supplémentaires pourront ne pas donner lieu à une compensation en temps majorée mais à un paiement majoré sur la base des taux conventionnels ou légaux en vigueur.

Conformément au 4e alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail et au point IV du présent article (1).

#### I. - Heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit

Les heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit (21 heures à 6 heures) sont majorées de 100 % au lieu et place des bonifications et majorations légales pour heures supplémentaires de 10 %, 25 % ou 50 %.

Pour ces heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit, le salarié perçoit donc, en sus de son salaire mensuel, le paiement des heures travaillées ce jour férié ou cette nuit et la majoration pour les heures supplémentaires effectuées.

#### II. - Heures supplémentaires effectuées le dimanche

Toute heure supplémentaire effectuée un dimanche ouvre droit à une majoration de 100 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations prévues pour le paiement des heures non supplémentaires travaillées le dimanche.

#### III. - Délai et limite

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

Les heures supplémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi et la convention collective, sauf en cas de circonstances exceptionnelles telles que prévues à l'article L. 212-7 du code du travail.

#### IV. - Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail applicable aux salariés, à l'exclusion du personnel régi par une convention de forfait, est fixé à 130 heures ; ce contingent est réduit à 90 heures dans le cadre de la modulation définie au point 3 du présent accord.

Au-delà du contingent ci-dessus fixé, les heures supplémentaires sont soumises à autorisation de l'inspecteur du travail.

Conformément aux dispositions légales, les heures de travail effectuées en dépassement de l'horaire légal, dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, notamment de la modulation prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail ou au point 3 du présent accord, d'horaires individualisés ou de cycles de travail, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires (2).

Dans le cas où il n'a pas été possible de consulter les institutions représentatives du personnel préalablement à la mise en oeuvre des heures supplémentaires, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, est informé, lors de leur plus proche réunion mensuelle, du recours fait aux heures supplémentaires. Les motifs de recours sont donnés par la direction et les représentants du personnel font connaître leurs observations.

Dans tous les cas, la direction ne pourra pas faire effectuer plus de 20 heures supplémentaires à un même salarié avant cette information.

## V. - Repos compensateur

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, en plus du paiement des heures supplémentaires, l'article L. 212-5-1 du code du travail institue un repos compensateur pour les heures supplémentaires accomplies au-delà de 41 heures. Cet article précise que la durée de ce repos est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures.

Le repos est obligatoire et doit être pris par journée ou demi-journée dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 6 mois suivant l'acquisition de ce droit par le salarié.

Conformément à l'article D. 212-7 du code du travail, dans les 7 jours suivant la réception de la demande du salarié relative à sa prise de repos, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit - après consultation des délégués du personnel - les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur du délai de 2 mois prévu à l'article D. 212-9 du code du travail.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel légal de 130 heures fixé par le décret du 27 janvier 1982 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

Le repos de 50 % prévu pour les entreprises de plus de 10 salariés n'est pas applicable aux heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel légal de 130 heures ouvrant droit au repos de 100 %.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

## Bilan et programmation

### Bilan

#### Article 12

En vigueur étendu

Un bilan annuel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements ainsi que de leur incidence sur l'emploi et les coûts sera établi au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce bilan devra être communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement (à défaut, aux délégués du personnel) et, le cas échéant, aux délégués syndicaux avant la consultation ou l'ouverture de la négociation prévues dans le cadre de l'article 13 concernant la programmation indicative de la durée annuelle du travail.

Les organisations patronales signataires s'efforceront d'obtenir la communication des bilans individuels de leurs adhérents afin d'améliorer l'information disponible au niveau d'ensemble de chacune des branches d'activités qu'elles représentent.

Les dispositions du présent article entreront en application pour la première fois au terme de l'année 1982.

### Programmation

#### Article 13

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 42 du 5 juillet 2001

Voir article 9.

### Politique d'emploi

#### Article 14

En vigueur étendu

Les entreprises ou établissements prendront toutes initiatives afin de promouvoir une politique active de l'emploi.

Les organisations patronales signataires attireront l'attention de leurs adhérents sur l'intérêt que pourront présenter à cet égard les contrats de solidarité.

Il est également observé que les effets positifs que pourrait avoir la réduction de la durée du travail sont plus spécialement conditionnés par l'adoption des aménagements visés aux articles 8, 9 et 11.

### Propositions diverses

#### Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au plus tard en octobre 1982 pour examiner l'incidence des mesures prévues par le présent accord et les conditions selon lesquelles pourra être éventuellement poursuivi le processus de réduction de la durée du travail.

#### Article 16

En vigueur étendu

Si des difficultés liées à l'interprétation ou à l'application du présent accord venaient à se présenter, elles seraient soumises, sur l'initiative de la partie la plus diligente, à l'examen d'une commission paritaire composée des représentants des organisations signataires.

**Article 17**  
En vigueur étendu

Le présent accord, dont les dispositions seront insérées dans les conventions collectives concernées existantes, prend effet le 1er avril 1982.

**Article 18**  
En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

## Textes Extensions

**Arrêté portant extension d'un accord national sur la réduction de la durée du travail dans certains commerces de détail d'équipement de la personne et divers. JONC 19 janvier 1983.**

### Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application les dispositions de l'accord national du 2 avril 1982 sur la réduction de la durée du travail dans certains commerces de détail d'équipement de la personne et divers.

L'article 3 dudit accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

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  $(12 \text{ mois})$  avec  $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$  pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi  $(13 \text{ mois})$ . 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 :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	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"><li>- Droit syndical</li><li>- Embauche (période d'essai)</li><li>- Egalité des rémunérations hommes/femmes</li><li>- Temps de travail</li><li>- Licenciement (indemnités, préavis)</li></ul>
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	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 : 978-2-7597-2504-5