

HABILLEMENT (COMMERCE DE DÉTAIL)

Brochure n° 3241

Générée le 29/04/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

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

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

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

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

Votre convention collective à jour et son actualité

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

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin

2004.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004.....	1
Chapitre Ier : Dispositions générales.....	1
I - Objet et durée.....	1
II - Révision.....	2
Avantages acquis. - Avenants régionaux ou départementaux.....	2
III - Droit syndical.....	3
IV - Délégués du personnel.....	3
V - Comité d'entreprise.....	3
VI - Contrats à durée indéterminée - Embauchage.....	3
VII - Période d'essai.....	4
VIII - Préavis.....	4
Préavis en cas de démission.....	4
Préavis en cas de licenciement.....	5
Heures pour recherche d'emploi.....	5
IX - Licenciement.....	5
Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel.....	5
Licenciement économique - Priorité de réembauchage.....	6
X - Retraite.....	6
Allocation de fin de carrière.....	6
XI - Service national.....	8
XII - Réembauchage.....	8
XIII - Durée des congés payés.....	8
Durée des congés payés - Congés d'ancienneté.....	9
XIV - Indemnités de congés payés.....	9
XV - Congés de courte durée.....	9
XVI - Jours fériés.....	10
XVII - Absences.....	10
XVIII - Maladie.....	10
XIX - Accident du travail.....	11
XX - Maternité et adoption.....	12
Congé parental d'éducation.....	12
XXI - Ancienneté.....	12
XXII - Salaires et primes d'ancienneté.....	12
Egalité de rémunération.....	13
XXIII - Apprentissage et formation professionnelle.....	13
Apprentissage.....	13
Formation professionnelle Création d'un fonds commun professionnel.....	14
XXIV - Personnel ouvrier.....	14
XXV - Travailleurs à domicile.....	14
XXVI - Travailleurs à temps partiel.....	15
Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire.....	17
Retraite complémentaire.....	17
XXVII - Commission paritaires d'application.....	17
Chapitre II : Personnel d'encadrement.....	18
Objet.....	18
Champ d'application.....	18
Contrat de travail-Période d'essai.....	19
Promotion-Perfectionnement.....	19
Mutation temporaire de service et d'emplois.....	20
Mutation définitive.....	20
Déplacements professionnels.....	20
Prime d'ancienneté.....	20
Rupture du contrat de travail-Préavis.....	21
Heures pour recherche d'emploi.....	21
Indemnité de licenciement.....	21
Départ et mise en retraite.....	22
Maladie.....	23
Accidents de travail.....	24
Chapitre III : Dispositions finales communes.....	24
Entrée en vigueur.....	24
Extension.....	25
Textes Attachés.....	26
Avenant régional Haute-Normandie, Classification des emplois Avenant du 13 avril 1992.....	26
Classification des emplois.....	26
Avenant du 13 octobre 1989 relatif aux dispositions particulières au Calvados.....	27
Objet.....	27
Champ d'application.....	27
Indemnité de congés payés.....	27
Congés de courte durée.....	27
Durée du travail.....	28
Maladie.....	28

Sommaire

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004

Maternité et adoption.....	28
Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991.....	28
Objet et durée.....	28
Droit syndical.....	29
Absence pour cause d'exercice du droit syndical.....	29
Absences pour cause d'exercice du droit syndical.....	29
Délégués du personnel.....	29
Comités d'entreprise.....	30
Embauche - Contrat de travail.....	30
Classification - Salaire conventionnel.....	30
Salaires des jeunes.....	30
Conditions de travail.....	30
Primes d'ancienneté.....	31
Heures supplémentaires.....	31
Licenciements.....	31
Congés.....	32
Congés payés.....	32
Congés spéciaux de courte durée.....	32
Contrats à durée déterminée.....	33
Maladie.....	33
Tenue de travail.....	33
Commission paritaire d'application et de conciliation.....	33
Dispositions finales.....	35
Avenant départemental Corrèze, Annexe I Classification des emplois Avenant du 25 avril 1991.....	35
Classification des emplois.....	35
Accord du 23 mars 1993 relatif au fonds d'assurance formation "AFOSCI".....	36
Chapitre Ier : Fonds d'assurance formation " A F O S C I ".....	37
Adhésion au F A F " A F O S C I ".....	37
Champ d'intervention.....	37
Objet.....	37
Ressources du F A F.....	38
Autres ressources.....	38
Contributions des entreprises.....	38
Seuils des contributions.....	38
Contributions laissées à la libre disposition des entreprises.....	38
Solde des contributions non utilisées.....	38
Utilisation des ressources.....	39
Affectation des fonds versés par les entreprises.....	39
Accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle.....	39
Adhésion à l'A F O S -P M E.....	39
Champ d'application.....	39
Ressources de la section.....	39
Organisme collecteur.....	40
Engagement de négociation.....	40
Création d'une C P N E.....	40
Durée de l'accord.....	41
Accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	41
Création d'une CPNEFP.....	41
Composition.....	41
Missions.....	42
Fonctionnement.....	42
Indemnités.....	43
Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord.....	43
Révision annuelle.....	44
Accord du 23 avril 1996 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances.....	44
Définition des moyens de financement.....	44
Gestion et fonctionnement.....	45
Dispositions complémentaires.....	45
Rectificatif et dénonciations d'accords départementaux.....	45
Dénonciation du 8 octobre 1998.....	45
Dénonciation du 10 octobre 1998.....	46
Liste des avenants et accords régionaux concernés par la dénonciation de la convention collective de l'habillement pour les syndicats des détaillants textiles de la Corrèze.....	47
Accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.....	47
Champ d'application.....	47
Préambule.....	47
Mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.....	48
Options de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.....	48
Repos non pris sur la période de référence.....	49
Départ au cours de la période de référence.....	49
Départ au cours de la période de référence.....	49
Temps partiel.....	49
Contingent annuel des heures supplémentaires.....	49
Définition des aides.....	50

Sommaire

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004

Volet offensif.....	50
Volet défensif.....	50
Entrée en vigueur.....	50
Extension.....	51
Clause de dénonciation ou de révision.....	51
Suivi de l'accord.....	51
Annexe.....	51
Avenant n° 13 du 21 avril 1999 relatif à la collecte des fonds pour la négociation et les instances paritaires.....	52
Accord du 15 juin 1999 relatif à l'indemnisation des délégués (Accord annulant et remplaçant l'accord du 21 janvier 1987 et l'avenant du 18 décembre 1997 à l'accord collectif du 23 avril 1996).....	53
Prise en charge de la participation aux réunions.....	53
Avenant n° 1 du 16 mars 2000 relatif à l'ARTT (heures supplémentaires et complémentaires).....	54
Champ d'application.....	54
Volume du contingent des heures supplémentaires.....	54
Modalités de paiement des heures supplémentaires.....	54
Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires.....	54
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel.....	54
Extension.....	55
Avenant n° 3 du 16 mars 2000 à l'accord du 23 avril 1996 relatif au financement de la négociation collective et des instances paritaires.....	55
Avenant n° 1 du 22 septembre 2000 relatif au financement de la formation professionnelle.....	56
Création d'un fonds commun professionnel.....	56
Avenant n° 2 du 5 juin 2001 relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999.....	56
Champ d'application.....	57
Lissage de la rémunération en cas de modulation.....	57
Entrée en vigueur.....	57
Extension.....	57
Clause de dénonciation ou de révision.....	57
Accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance.....	57
Préambule.....	58
Champ d'application.....	58
Garantie capital décès du personnel cadre et non cadre.....	58
Garantie incapacité de travail du personnel cadre et non cadre.....	61
Garantie invalidité du personnel cadre et non cadre.....	62
Taux de cotisations.....	62
Gestion du régime conventionnel.....	63
Reprise des en-cours - Maintien des garanties.....	63
Dispositions générales.....	64
Suivi du régime de prévoyance.....	67
Fonds social.....	68
Effet - Durée.....	68
Annexe à l'accord prévoyance du 19 mars 2003 relative au contrat de garanties collectives Annexe du 19 mars 2003.....	68
Assiette des cotisations - Exonération.....	69
Modalités de gestion spécifiques des personnes n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.....	69
Clause de sauvegarde.....	69
Déchéance.....	70
Subrogation.....	70
Principes de fonctionnement des adhésions.....	70
Effet - Durée.....	70
Avenant du 17 juin 2004 portant révision de la convention DOUBLON.....	70
Avenant du 23 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite à partir de 60 ans.....	71
Accord du 19 avril 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue.....	71
Préambule.....	71
Chapitre Ier : Droit individuel à la formation (DIF).....	71
Chapitre II : Contrats de professionnalisation.....	74
Chapitre III : Période de professionnalisation.....	75
Chapitre IV : Dispositions communes à la professionnalisation.....	75
Chapitre V : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	76
Chapitre VI : Organisme paritaire collecteur agréé compétent.....	76
Chapitre VII : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).....	76
Chapitre VIII : Portée de l'accord et dispositions diverses.....	76
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	76
Avenant à l'accord du 23 avril 1996 relatif au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires Avenant n° 4 du 14 décembre 2005.....	77
Préambule.....	77
Accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications.....	78
Préambule.....	79
I. - Classification des emplois.....	79
II. - Classification des emplois du personnel d'encadrement.....	81
Portée de l'accord et dispositions diverses.....	82
Avenant n° 1 du 19 juin 2007 portant modification de l'article 2.6 « garantie rente éducation (OCIRP) du personnel cadre et non cadre ».....	83
Préambule.....	83
Rente temporaire de conjoint en l'absence d'enfant à charge.....	83
Avenant n° 3 du 26 novembre 2007 à l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.....	84

Sommaire

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004

Préambule.....	84
Champ d'application.....	84
Contingent annuel des heures supplémentaires.....	84
Durée. - Entrée en vigueur.....	84
Publicité.....	84
Extension.....	84
Avenant du 26 novembre 2007 à l'accord du 17 juin 2004 relatif à la révision de la convention collective.....	85
Préambule.....	85
Avis interprétatif du 10 avril 2008 sur l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif.....	86
Avenant du 27 novembre 2008 portant interprétation de l'accord prévoyance du 19 mars 2003.....	86
Avenant n° 2 du 27 novembre 2008 à l'accord prévoyance du 19 mars 2003.....	87
Préambule.....	87
Champ d'application.....	87
Gestion du régime de prévoyance conventionnel.....	87
Entrée en vigueur.....	88
Publicité.....	88
Extension.....	88
Avenant n° 3 du 15 décembre 2008 à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la prévoyance.....	88
Préambule.....	88
Avenant du 15 décembre 2008 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention.....	89
Préambule.....	90
Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.....	91
Chapitre Ier Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation et à l'évolution professionnelle.....	91
Chapitre II Mesures visant à garantir l'égalité salariale.....	92
Chapitre III Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.....	93
Chapitre IV Négociation et information dans l'entreprise.....	95
Chapitre V Durée et entrée en vigueur.....	95
Chapitre VI Dépôt et demande d'extension.....	96
Avenant du 15 septembre 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement.....	96
Préambule.....	96
Champ d'application.....	96
Révision des périodes d'essai.....	96
Révision des indemnités de licenciement.....	97
Durée. - Entrée en vigueur.....	98
Dépôt et demande d'extension.....	98
Avenant n° 4 du 24 novembre 2009 à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la prévoyance.....	98
Préambule.....	99
Avenant du 16 mars 2010 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention.....	100
Préambule.....	100
Accord du 23 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	101
Préambule.....	102
Avenant n° 6 du 13 décembre 2011 à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la prévoyance.....	102
Préambule.....	103
Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	104
Avenant n° 5 du 23 novembre 2012 à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la prévoyance.....	105
Préambule.....	106
Accord du 4 novembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé.....	107
Préambule.....	107
Annexe.....	110
Textes Salaires.....	112
Avenant n° 13 du 22 septembre 2000 relatif aux rémunérations minima et primes d'ancienneté.....	112
Barème des salaires minima.....	112
Avenant n° 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires.....	113
Avenant n° 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1).....	114
Avenant « Salaires » n° 17 du 24 mars 2009.....	115
Avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.....	117
Avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	118
Avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013.....	120
Avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015.....	121
Textes Extensions.....	124
ARRETE du 21 mars 1988.....	124
ARRETE du 9 juin 1988.....	124
ARRETE du 26 avril 1989.....	124
ARRETE du 3 octobre 1989.....	125
ARRETE du 16 janvier 1990.....	125
ARRETE du 14 août 1990.....	125
ARRETE du 28 janvier 1991.....	126
ARRETE du 1 juillet 1991.....	126
ARRETE du 19 juillet 1991.....	127
ARRETE du 5 février 1992.....	127
ARRETE du 17 novembre 1992.....	127
ARRETE du 26 mars 1993.....	128
ARRETE du 16 juillet 1993.....	128
ARRETE du 10 juin 1994.....	128

Sommaire

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004	
ARRETE du 12 janvier 1995.....	129
ARRETE du 31 janvier 1995.....	129
ARRETE du 11 octobre 1995.....	130
ARRETE du 15 janvier 1996.....	130
ARRETE du 4 octobre 1996.....	131
ARRETE du 16 décembre 1996.....	131
ARRETE du 25 juin 1997.....	132
ARRETE du 3 février 1998.....	133
ARRETE du 20 avril 1998.....	133
ARRETE du 1 octobre 1998.....	133
ARRETE du 12 octobre 1998.....	134
ARRETE du 19 juillet 1999.....	134
ARRETE du 4 août 1999.....	135
ARRETE du 19 octobre 1999.....	135
ARRETE du 20 juillet 2000.....	136
ARRETE du 10 novembre 2000.....	136
ARRETE du 21 février 2001.....	137
ARRETE du 22 février 2001.....	137
ARRETE du 10 octobre 2001.....	138
ARRETE du 3 octobre 2003.....	138
ARRETE du 4 août 2004.....	139
ARRETE du 8 décembre 2004.....	139
ARRETE du 20 septembre 2005.....	140
ARRETE du 5 octobre 2005.....	141
ARRETE du 12 juillet 2006.....	141
ARRETE du 13 juillet 2006.....	142
ARRETE du 24 janvier 2007.....	142
ARRETE du 14 mars 2007.....	143
Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004.....	144
Texte de base.....	144
Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004.....	144
Chapitre Ier : Dispositions générales.....	144
I. - Objet et durée.....	144
II - Révision.....	145
Avantages acquis. - Avenants régionaux ou départementaux.....	145
III - Droit syndical.....	146
IV - Délégués du personnel.....	146
V. - Comité d'entreprise.....	146
VI - Contrats à durée indéterminée - Embauchage.....	146
VII - Période d'essai.....	147
VIII - Préavis.....	147
Préavis en cas de démission.....	147
Préavis en cas de licenciement.....	148
Heures pour recherche d'emploi.....	148
IX - Licenciement.....	148
Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel.....	148
Licenciement économique - Priorité de réembauchage.....	149
X. - Retraite.....	149
Allocation de fin de carrière.....	149
XI - Service national.....	151
XII - Réembauchage.....	151
XIII - Durée des congés payés.....	151
Durée des congés payés - Congés d'ancienneté.....	152
XIV - Indemnités de congés payés.....	152
XV - Congés de courte durée.....	152
XVI - Jours fériés.....	153
XVII - Absences.....	153
XVIII - Maladie.....	153
XIX - Accident du travail.....	154
XX - Maternité et adoption.....	155
Congé parental d'éducation.....	155
XXI - Ancienneté.....	155
XXII - Salaires et primes d'ancienneté.....	155
Egalité de rémunération.....	156
XXIII - Apprentissage et formation professionnelle.....	156
Apprentissage.....	156
Formation professionnelle Création d'un fonds commun professionnel.....	157
XXIV - Personnel ouvrier.....	157
XXV - Travailleurs à domicile.....	157
XXVI - Travailleurs à temps partiel.....	158
Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire.....	160

Sommaire

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004

Retraite complémentaire.....	160
XXVII - Commission paritaires d'application.....	160
Chapitre II : Personnel d'encadrement.....	161
Objet.....	161
Champ d'application.....	161
Contrat de travail-Période d'essai.....	162
Promotion-Perfectionnement.....	162
Mutation temporaire de service et d'emplois.....	163
Mutation définitive.....	163
Déplacements professionnels.....	163
Prime d'ancienneté.....	163
Rupture du contrat de travail-Préavis.....	164
Heures pour recherche d'emploi.....	164
Indemnité de licenciement.....	164
Départ et mise en retraite.....	165
Maladie.....	166
Accidents de travail.....	167
Chapitre III : Dispositions finales communes.....	167
Entrée en vigueur.....	167
Extension.....	168
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	170
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	171
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	172
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	173
4. La rupture conventionnelle est.....	174
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	175
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	176
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	177
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	178
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.....	179
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	180
Comment lire efficacement sa convention collective.....	181
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	182
a. Définition de la convention collective.....	182
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	182
c. Utilité de la convention collective.....	182
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	183
a. L'activité de l'entreprise.....	183
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	183
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	183
d. Les mentions du contrat de travail.....	184
e. L'affichage dans l'entreprise.....	184
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	185
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	185
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	186
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	186
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	186
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	186
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	187
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	187
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	189
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	189
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	189
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	189
d. La disparition des organisations signataires.....	189
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	190
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	190
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	190
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	192
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	193

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004

Texte de base

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004

La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires;

La chambre syndicale nationale des détaillants en lingerie;

La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France.

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

Le syndicat national des cadres SNCCD-CGC;

La fédération services, commerce, crédit CFDT;

La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière;

Fédération nationale des commerces textiles de détail, 3 février 1998.

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-22).

Chapitre Ier : Dispositions générales

I. - Objet et durée

Article 1er

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national français et des départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises de vente au détail d'habillement et articles textiles.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques 52-4 A Commerce de détail de textiles, 52-4 C Commerce de détail d'habillement, à l'exclusion du commerce de détail de la fourrure et partie du 52-4 J concernant le commerce de détail de rideaux, de voilages et articles ménagers divers en matière textile de la nomenclature d'activités française établie par le décret du 2 octobre 1992 et qui exploitent moins de 5 fonds de commerce. Le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dans le champ d'application les entreprises à succursales, c'est-à-dire les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins 5 fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans les lieux divers.

Il est précisé que les entreprises exploitant plus de 4 fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des maisons à succursales, entrent bien dans le champ d'application de la présente convention.

Ne sont pas couvertes par la présente convention les entreprises spécialisées dans le commerce des articles de sport et équipements de loisirs, classées sous le code NAF 52-4 W. Par convention, les vêtements de sport s'ajoutent aux articles de sport dans le calcul de la spécialisation.

Certaines clauses s'appliquant uniquement au personnel d'encadrement font l'objet d'un chapitre particulier.

Article 1er bis

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les signataires de la présente convention collective nationale décident que les accords d'entreprise ou d'établissements ne pourront prévoir des dispositions dérogeant à celles contenues dans la présente convention, sauf si ceux-ci comportent des dispositions et des clauses plus favorables aux salariés.

Article 2

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La présente convention régie par les articles L. 131 et suivants du livre 1er du code du travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prendra effet à compter du 1er novembre 1987.

Elle pourra être dénoncée avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, portée à la connaissance des autres signataires ainsi que de la direction départementale du travail et de l'emploi et précisant les motifs de cette dénonciation. Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de dénonciation.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention qui devra intervenir dans un délai de 3 ans.

(Inchangé)

II - Révision

Article 3

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La présente convention pourra également faire l'objet de demandes de révision sans qu'elle soit dénoncée dans son ensemble.

(Inchangé)

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La partie demandant une révision devra aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et en y joignant un projet de modification.

Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification. En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Si la procédure de révision aboutit, la convention collective nationale révisée est applicable dans sa nouvelle rédaction à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les dispositions précédentes de révision ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires qui feront l'objet, à la demande de la partie la plus diligente, d'une négociation au moins une fois par an entre les parties.

(Inchangé)

Avantages acquis. - Avenants régionaux ou départementaux

Article 6

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La présente convention et ses avenants ne peuvent être en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs acquis à la date de la signature de la présente convention.

Des avenants régionaux ou départementaux pourront compléter la présente convention collective ou certaines de ses dispositions en fonction des habitudes ou usages particuliers à une région ou à un département.

Toutefois, les accords régionaux ou départementaux conclus ne pourront en aucun cas, être inférieurs à la présente convention collective nationale.

Les négociations des avenants régionaux ou départementaux devront être effectuées conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

(Inchangé)

III - Droit syndical

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés, garantis par la constitution de la République, en particulier, de la liberté individuelle du travail conformément à l'article L. 412-1 du code du travail.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. A cet effet, les organisations professionnelles informeront régulièrement les adhérents de leurs obligations en matière de l'exercice du droit syndical.
(Inchangé)

IV - Délégués du personnel

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Pour la mise en place des délégués du personnel, les parties se référeront aux textes et lois en vigueur (articles L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail).

V. - Comité d'entreprise

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Pour la mise en place des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur (art. 431-1 et suivants du code du travail).

(Inchangé)

VI - Contrats à durée indéterminée - Embauchage

Article 10

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux agences locales de l'emploi ou aux antennes en dépendant. Ils se réservent la possibilité de recourir, à toute époque, à l'embauchage direct en donnant la préférence aux personnes inscrites à l'ANPE.

(Inchangé)

Article 11

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- sa carte d'assujetti à la sécurité sociale ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné (handicapés physiques) ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale ainsi qu'une autorisation écrite les autorisant à percevoir eux-mêmes leur salaire.

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Lors de l'embauchage, il est donné connaissance de la présente convention collective et de ses avenants s'y rapportant au salarié embauché. Un exemplaire de la

convention collective devra être donné à chaque délégué du personnel, aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise.

Un avis sera affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage. Cet avis devra indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition du personnel et affiché en bonne place dans les locaux de l'entreprise.
(Inchangé)

VII - Période d'essai

Article 13

En vigueur étendu

1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à ce dernier les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail des salariés relevant de la catégorie employés peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de 2 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

2. Contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance tel que prévu au point 1.

VIII - Préavis

Préavis en cas de démission

Article 14

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La démission est l'acte par lequel le salarié fait connaître à l'employeur sa décision de rompre le contrat de travail. Elle doit être claire et non équivoque et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise d'une lettre en mains propres contre décharge, la date de présentation de la lettre recommandée ou de la contre décharge fixant le point de départ du préavis.

La démission ne se présume pas.

La durée du préavis est, après la période d'essai, réglée de la façon suivante :

- 2 semaines si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté.

Préavis en cas de licenciement

Article 15

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La durée du préavis en cas de licenciement est, après la période d'essai, réglée de la façon suivante :

- 2 semaines si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de faute grave ou lourde, le préavis et l'indemnité de licenciement ne sont pas dus.

L'employeur pourra dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Il devra l'en prévenir dans la notification du licenciement. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Heures pour recherche d'emploi

Article 16

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Pendant le préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures afin de rechercher un nouvel emploi, tant que le total de ces absences n'aura pas atteint 40 heures, que la rupture du contrat ait lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les heures pour recherche d'emploi fixées ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail contractuel.

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

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

Le salarié est tenu obligatoirement d'aviser son employeur dès qu'il aura trouvé un emploi. Lorsqu'un salarié licencié trouve un emploi au cours de la période de préavis, il est autorisé à quitter son emploi, à condition d'en aviser l'employeur au moins 48 heures à l'avance. Il lui sera versé le salaire correspondant à la période de préavis effectuée.

IX - Licenciement

Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel

Article 17

En vigueur étendu

1. Procédure

Entretien préalable :

Conformément aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Le salarié a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur une liste dressée par le préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail, dont les adresses doivent être indiquées dans la lettre de convocation.

Dans une entreprise sans institutions représentatives du personnel (1), l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Notification du licenciement :

Si à l'issue de l'entretien préalable, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit notifier ce licenciement par lettre recommandée avec accusé réception conformément à la procédure énoncée à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

L'envoi de la lettre de notification du licenciement ne peut être fait moins de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable.

La date de première présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié fixe le point de départ du préavis.

2. Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel

Tout salarié licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

Pour le salarié comptant plus de 1 an et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

(1) Termes exclus comme étant contraires à l'article L. 122-14, premier alinéa, nouveau du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 2 de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

Licenciement économique - Priorité de réembauchage

Article 18

En vigueur étendu

Pour les licenciements économiques, l'employeur doit se conformer à la législation en vigueur et notamment aux dispositions des articles L. 122-14, alinéa 4, et L. 321-1 et suivants du code du travail.

Montant de l'indemnité de licenciement économique

Pour le salarié comptant plus de 1 an de présence et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Priorité de réembauchage :

Le personnel licencié pour motif économique bénéficie, s'il en fait la demande dans l'année suivant le licenciement, d'une priorité de réembauchage sur les emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification, pendant une période d'un an à compter de la date de rupture de son contrat (c'est-à-dire, à la fin du préavis, exécuté ou non).

X. - Retraite

Allocation de fin de carrière

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 novembre 2004 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 20 septembre 2005 JORF 6 octobre 2005.

a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas strictement prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;

- 1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;

- 2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;
- 2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

b) Mise à la retraite par l'employeur

A compter des 65 ans du salarié, l'employeur peut prendre l'initiative de mettre celui-ci à la retraite, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

Ce départ est considéré comme une mise à la retraite donnant droit à l'allocation de fin de carrière suivante (1) :

- 1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;
- 1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;
- 2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;
- 2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personne (1)l.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

c) Mise à la retraite par l'employeur à partir de 60 ans

1. Objet de l'avenant

Suite à la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les parties décident, afin de maintenir une pyramide des âges cohérente tout en préparant, dans de bonnes conditions, le départ en retraite des salariés les plus âgés, de conclure l'avenant suivant.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à partir de 60 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, qui peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties suivantes :

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite ;
- soit par l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite dans l'entreprise ou tout autre établissement de l'entreprise ;
- soit par l'évitement d'un licenciement pour motif économique visé par l'article L. 321-1 du code du travail, quel que soit l'établissement de l'entreprise concernée.

3. Procédure et préavis

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite avant 65 ans par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un préavis de 3 mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) dans les 15 jours suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant sa mise à la retraite. Cette faculté d'opposition sera mentionnée dans la lettre de notification de mise à la retraite.

Dans la mesure où le salarié ne pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein, il lui appartiendra d'avertir son employeur, sous un délai de 2 mois suivant la

première présentation de la lettre recommandée notifiant la mise à la retraite avant 65 ans, par lettre recommandée avec accusé de réception.

A cette lettre le salarié doit joindre un relevé récent de carrière pour justifier que les conditions de sa mise à la retraite ne sont pas remplies. Dès lors le contrat de travail se poursuivra normalement. A défaut de réponse dans le délai de 2 mois ou en l'absence de relevé joint à sa lettre, le salarié sera réputé remplir toutes les conditions d'une mise à la retraite et ne pourra s'opposer, sans décision judiciaire, à la rupture de son contrat de travail.

4. Délai de réalisation de la contrepartie

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le contrat de travail à durée indéterminée ou l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel doit être conclu dans les 12 mois suivant le terme du préavis de la mise à la retraite.

5. Mention de la contrepartie sur les registres

La mention du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat.

De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, ou les noms des salariés à temps partiel qui ont pu ainsi bénéficier d'une augmentation de la durée du travail prévue initialement dans leur contrat, ou le nom du salarié dont le licenciement économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

6. Indemnisation de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite par l'employeur avant 65 ans ont droit au versement de l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (pour cause non économique), majorée d'un pourcentage dégressif par tranches annuelles :

- allocation majorée de 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;
- allocation majorée de 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;
- allocation majorée de 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;
- allocation majorée de 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;
- allocation majorée de 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification de la mise à la retraite).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1^{er}).

XI - Service national

Article 20

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004. Les absences nécessitées par l'accomplissement du service national ou pour un rappel sous les drapeaux sont réglées par les dispositions légales.

Toutefois, il sera alloué au salarié ayant plus de 3 ans de présence dans l'entreprise et effectuant une période militaire obligatoire de réserve, une indemnité complémentaire de sa solde dont il apportera justification, calculée de telle façon qu'il reçoive 100 % de son salaire.

Cette indemnité sera due jusqu'à concurrence de 2 mois de salaire au total, pendant la durée de service dans l'entreprise quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le salarié.

Elle sera calculée sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

XII - Réembauchage

Article 21

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004. Les priorités de réembauchage, reconnues par la présente convention ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la législation en vigueur sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et de travailleurs handicapés (loi du 26 avril et loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 modifiées).

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

XIII - Durée des congés payés

Durée des congés payés - Congés d'ancienneté

Article 22

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004. Le régime des congés payés, régi par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail, est complété par les dispositions suivantes :

Le calendrier des congés principaux est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année et en tenant compte autant que possible des congés scolaires, pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 2 mois avant la date prévue au départ.

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

Des congés payés supplémentaires pour ancienneté seront accordés à raison de :

- 1 jour après 20 ans ;
- 2 jours après 25 ans ;
- 3 jours après 30 ans.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

XIV - Indemnités de congés payés

Article 23

En vigueur étendu

Pour la détermination de la durée et de l'indemnité des congés payés, il est rappelé que seuls sont assimilés à du travail effectif :

- l'ensemble des périodes de congés et de congés exceptionnels de courte durée, prévues par la présente convention ;
- le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité ;
- les périodes limitées à une durée de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- la journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- le temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller prud'homal ;
- le temps passé en tant qu'administrateur de la sécurité sociale ;
- le temps passé en tant que membre de comités techniques régionaux ou nationaux ;
- et l'ensemble des congés et absences dont la durée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé selon la législation en vigueur.

Il est rappelé en outre que l'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), à l'exception des primes périodiques dont le montant n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, telles que primes de 13e mois, primes de bilan, primes de vacances.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé légalement due si le salarié avait continué à travailler.

XV - Congés de courte durée

Article 24

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004. Les salariés ont droit à des jours d'absence payés pour les événements prévus ci-dessous, survenus en dehors de la période de leurs congés payés :

- mariage du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés.

Sans condition d'ancienneté :

- journée de participation de préparation à la défense : 1 jour ouvré ;
- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un gendre, d'une belle fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;
- examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

L'employé doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué (1).

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

Lorsque ces événements interviendront pendant la période des congés payés, ils ne donneront pas lieu aux congés mentionnés ci-dessus.

Lorsqu'il s'agit d'un décès et que le déplacement " aller " comporte plus de 300 kilomètres, il sera accordé un jour supplémentaire.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avvertir l'employeur au moins 15 jours à l'avance, excepté naturellement s'il s'agit d'un décès.

Congé non rémunéré pour enfant malade (2)

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, constaté par certificat médical, justifiant de la présence indispensable de la mère ou du père et correspondant à la durée notifiée par le certificat médical.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998 manufacture française des pneumatiques Michelin c/Minchin) (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

XVI - Jours fériés

Article 25

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004. La fête du travail du 1er Mai est obligatoirement chômée et rémunérée. Le régime des autres jours fériés est déterminé de la façon suivante :

- 4 jours fériés par an peuvent être travaillés au gré de l'employeur ;
- au-delà, le travail de 1 jour férié ne pourra se faire que sur la base du volontariat.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, les heures effectuées ledit jour férié sont majorées de 100 % mais ne peuvent pas être récupérées.

XVII - Absences

Article 26

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Tout salarié ne pouvant se rendre à son travail, pour quelque cause que ce soit, doit avvertir aussitôt son employeur par les voies les plus rapides et confirmer cet avis dans les 48 heures par écrit en indiquant les motifs et la durée probable de son absence.

Faute d'avoir prévenu son employeur sous 48 heures, cette situation pourrait entraîner, sous réserve de l'application des dispositions légales, de la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

XVIII - Maladie

Article 27

En vigueur étendu

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 cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail (1).

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou celui de l'un des autres pays de la Communauté européenne ;

des indemnités complémentaires, calculées de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;
- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %.

Le délai de carence de 7 jours calendaires s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation est celle acquise dans l'entreprise au premier jour de l'absence.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les périodes fixées par le barème ci-dessus.

Il convient en conséquence de rechercher, à chaque fois, dans quelles proportions l'intéressé a déjà usé de ses droits à indemnisation.

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

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être versées.

Pour compenser la gêne causée par l'absence du salarié malade, l'employeur aura la faculté de le remplacer provisoirement.

Toutefois, lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et les dispositions de l'article 17.

En aucun cas cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

- 3 mois d'arrêt après 3 ans de présence ;
- 6 mois d'arrêt après 8 ans de présence.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de 6 mois à compter de la date de son licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêt du 8 décembre 2004, art. 1er).

XIX - Accident du travail

Article 28

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 27 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le premier jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'application de l'article L. 122-32 du code du travail.

A partir du 2e jour d'arrêt de travail, l'employeur verse une indemnité complémentaire calculée de façon que le salarié reçoive :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;

- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %.

XX - Maternité et adoption

Article 29

En vigueur étendu

Les salariés pouvant prétendre à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficieront des dispositions légales en vigueur selon les articles L. 122-25 et suivants du Code du travail.

Le temps nécessaire aux consultations prénatales obligatoires peut être pris sur le temps de travail sans diminution de salaire.

A partir du 4e mois de grossesse, les salariées à temps complet bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal. Les salariées à temps partiel bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire. Elles ont cependant la faculté de bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, à l'instar des salariées à temps complet. Dans ce cas, le surplus accordé ne sera pas indemnisé.

Le congé de maternité ou d'adoption n'entre pas en ligne de compte pour l'application des dispositions de l'article 28 relatif à la maladie.

Le congé de maternité ou d'adoption entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse sauf dans les cas strictement autorisés par la loi.

(Voir nota.)

Congé parental d'éducation

Article 30

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

XXI - Ancienneté

Article 31

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

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

La durée des contrats en alternance (notamment contrats d'apprentissage et de professionnalisation) entre en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

XXII - Salaires et primes d'ancienneté

Article 32

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les salaires mensuels minima garantis pour chaque catégorie d'emploi sont fixés conformément au barème national annexé à la présente convention.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer distinctement sur le bulletin de salaire. Elle n'entre pas en compte dans l'appréciation du minimum conventionnel.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, son salaire sera calculé sur la base de la durée légale du travail :

- en déduisant les heures non travaillées si l'absence au cours du mois a duré moins de 15 jours ;
- en tenant compte des heures travaillées si l'absence au cours du mois a duré plus de 15 jours.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, la prime d'ancienneté sera calculée selon la même méthode.

Egalité de rémunération

Article 32 bis

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

1. Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, on entend le salaire de base ou le salaire minimum conventionnel et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissance professionnelle, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et de capacités découlant de l'expérience acquise.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, les modes d'évaluation des emplois sont communs aux travailleurs des deux sexes.

2. Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de la rémunération entre les salariés français et étrangers.

Pour l'application du présent paragraphe, les règles ci-dessus seront applicables.

3. Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.
(Inchangé)

Article 33

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les employeurs s'engagent à respecter le principe d'égalité des droits définis par la loi du 13 juillet 1983, art. L. 123-1 du code du travail.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Il faut entendre le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de :

- connaissances professionnelles ;
- capacité découlant de l'expérience acquise ;
- responsabilité ;
- charges physiques ou nerveuses.

Outre la rémunération, l'égalité de traitement s'applique également en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion. Les différends pouvant naître en matière d'égalité professionnelle seront examinés dans le cadre des commissions paritaires d'application décentralisée.

Toutefois, pour les salariés de moins de 18 ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge conformément au décret du 2 février 1971 :

- de 16 à 17 ans - 20 % ;
- de 17 à 18 ans - 10 %.

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

Les salaires garantis des travailleurs ayant une capacité physique réduite sont soumis à l'abattement fixé par la Commission départementale visée par les décrets des 7 février et 26 octobre 1964.

(Inchangé)

XXIII - Apprentissage et formation professionnelle

Apprentissage

Article 34

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

Les conditions d'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par la législation en vigueur.

Article 35

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

Les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur les contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue (1).

Il est créé un fonds commun professionnel, permettant la fongibilité des contributions versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés (2).

Les entreprises versent obligatoirement au fonds commun les cotisations au titre du plan de formation dont la collecte, l'emploi et la gestion sont confiés, à titre exclusif, à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1 (1°) et R. 964-13, premier alinéa, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).(2) Alinéa exclu comme étant contraire aux articles R. 952-3, alinéa 2, et R. 952-4 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

XXIV - Personnel ouvrier

Article 36

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La présente convention collective s'applique également au personnel d'entretien, employé à poste fixe.

Les employés à temps partiel à durée indéterminée ont droit aux mêmes avantages que le personnel à temps complet de l'entreprise au prorata de leur temps de travail.

En cas de vacance d'un poste permanent, celui-ci sera offert par priorité à un membre du personnel employé à temps partiel ayant la qualification requise pour le poste.

Dans les entreprises occupant des travailleurs à domicile, les employeurs doivent se conformer aux prescriptions des articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

(Inchangé)

XXV - Travailleurs à domicile

Article 37

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Le salarié qui effectue à son domicile le travail confié par un ou plusieurs employeurs bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que les autres salariés.

Lors de la remise à un salarié de travaux à domicile, l'employeur doit établir, en 2 exemplaires au moins, un bulletin ou un carnet, sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

- le nom et l'adresse de l'établissement ;
- la référence des organismes de sécurité sociale auxquels l'entreprise verse les cotisations et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
- la nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;
- la nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;
- la date à laquelle le travail doit être livré.

Un exemplaire de ce carnet doit être remis au salarié ; un autre doit être conservé pendant au moins 5 ans par l'employeur.

Les prix de façon, ainsi que le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux, sont indiqués aux ouvriers au moment de la remise du travail.

Le salaire horaire correspond à celui du salarié de même catégorie travaillant en entreprise.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de jours fériés à l'égard du travailleur à domicile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % du montant des pièces.

Cette allocation ne couvre pas le paiement du 1er Mai. Lorsque ce dernier tombe un jour ouvrable pendant lequel l'ouvrier aurait dû travailler, l'indemnité sera calculée à raison de 1/24 du montant des pièces du mois civil précédent.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de congés payés par le paiement, effectué en même temps que la rémunération, d'une indemnité égale à 10 % du montant des pièces.

Les frais d'atelier afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires, fil compris, sont fixés à 15 % du montant des pièces. Cette indemnité, ayant le caractère d'un remboursement de frais, ne supporte pas les charges sociales et fiscales.

Une indemnité de transport de 1/2 minimum garanti sera versée pour chaque jour de déplacement.

XXVI - Travailleurs à temps partiel

Article 38 En vigueur étendu

1. Définition

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en place dans les conditions prévues aux articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, sans pouvoir être inférieure à 20 heures par semaine, sauf accord du salarié.

2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter, outre les mentions énumérées ci-dessus, toutes les clauses obligatoires pour ce type de contrat.

3. Rémunération

Le taux horaire des salariés à temps partiel est le même que celui d'un salarié à temps complet qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont payées au taux normal en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail).

4. Horaires de travail

Le contrat de travail fixe :

- la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués au salarié.

La journée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail continu et ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à 2 heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

5. Modification de la répartition de la durée du travail fixée au contrat

a) Le contrat définit les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification.

La modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le contrat a prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si la modification est incompatible avec l'une des situations suivantes :

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- responsabilités associatives ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document obligatoirement transmis au salarié.

b) Lorsque, pendant une période de 10 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins 2 heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve du respect d'un préavis de 7 jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat.

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné ;
- lorsque le dépassement d'horaire résulte d'un motif pour lequel l'employeur aurait pu recourir à une embauche sous contrat à durée déterminée, dès lors que le salarié a été avisé par écrit du caractère ponctuel de ce dépassement et l'a accepté par avenant à son contrat (1).

6. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contrat de travail doit prévoir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. A défaut, l'employeur ne peut demander au salarié, sauf accord de ce dernier, d'effectuer des heures complémentaires.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont rémunérées au taux horaire normal (sans majoration).

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail).

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter, sauf accord du salarié, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles non prévisibles.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

De même, le refus d'effectuer des heures complémentaires, dans les limites prévues au contrat de travail, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque le salarié est informé dans des délais inférieurs à ceux fixés ci-dessus.

En revanche, le salarié informé dans ces délais ne pourra refuser d'exécuter les heures complémentaires prévues au contrat.

7. Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés occupés à temps complet.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.
2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non la perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité) sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet. Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

8. Garanties individuelles

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, ou à

défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salariée doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du salarié précise la durée du travail souhaitée.

A compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le ou la salariée par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

Le ou la salariée dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.

A compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salariée retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

(1) Paragraphe exclu comme contrevenant au dernier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er). (Voir nota.)

Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire

Article 39

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les salariés sont astreints à une discrétion totale pour tout ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, une présentation générale adaptée au style du magasin et aux produits vendus peut être réclamée à un salarié dans la mesure où celui-ci est en contact avec la clientèle.

Dans le cas où un uniforme ou une marque de vêtements spécifique seraient imposés, ceux-ci seront fournis et entretenus par l'employeur, dont il garde la propriété.

Retraite complémentaire

Article 40

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

XXVII - Commission paritaires d'application

Article 41

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Des commissions paritaires d'application décentralisée doivent être mises en place au niveau régionale, départemental ou local. Elles réuniront les représentants locaux des signataires de la convention collective nationale.

Elles ont pour rôle :

- d'informer les employeurs et les salariés des dispositions de la présente convention ;
- de veiller à son application ;

- de connaître tous les différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation du texte.

---Toutefois, en cas de différends individuels, les parties peuvent toujours saisir directement le juridiction compétente.

Ces commissions réunies en formation telle que prévu par le dernier alinéa de l'article 6 auront pour objet :

- de saisir la commission nationale d'interprétation et de conciliation en cas de difficultés ;
- de négocier les avenants à la présente convention.

Fonctionnement :

Les commissions paritaires d'application décentralisée se réunissent à la demande de la partie la plus diligente.

Pour les conciliations, la commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs après la date de la requête. Cette date tiendra compte des contraintes de fonctionnement des magasins.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si celles-ci ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants. La non-parution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le licenciement d'un salarié s'étant rendu ou devant se rendre à une réunion en tant que membre de la commission paritaire d'application décentralisée ne peut intervenir avant que ladite commission n'ait été saisie et n'ait rendu un avis.

Les salariés devant participer à ces commissions décentralisées bénéficient du maintien de leur rémunération.

Commission nationale d'interprétation et de conciliation :

Les différends relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan local seront déférés à une commission paritaire nationale composée par :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires et,
- par autant de membres des organisations patronales signataires.

Elle se réunira dans un délai minimum de 2 mois au siège de la fédération nationale de l'habillement.

Chapitre II : Personnel d'encadrement

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Le présent chapitre a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel d'encadrement des commerces de détail de l'habillement et des articles textiles entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 25 novembre 1987.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Sont visés par le présent chapitre les membres du personnel qui bénéficient de la classification " personnel d'encadrement " figurant en annexe I.

Sont considérés comme personnel d'encadrement les collaborateurs possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience professionnelle 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.

Les employeurs s'engagent à respecter " à travail égal, salaire égal " sans considération de sexe conformément à l'article L. 123-1 du code du travail et à l'article 32 des clauses générales de la CCN citées à l'article 1er du présent avenant.

Toutes les clauses de la CCN, sauf dispositions différentes faisant l'objet du présent avenant, sont applicables au personnel d'encadrement des entreprises visées à ladite convention.

Contrat de travail-Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les parties avec la mention « Lu et approuvé ». Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la catégorie d'emploi dans la classification ;
- la rémunération et ses modalités ;
- l'entreprise où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement, toute clause particulière ;
- la mention de la période d'essai et de son renouvellement visée au présent article.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai d'une durée maximale, hors renouvellement, de 3 mois pour les agents de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de 4 mois pour les cadres de catégorie C et D.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Le renouvellement doit être formalisé par un accord écrit, distinct de la lettre d'engagement ou du contrat de travail, signé des deux parties au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

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

Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter pendant le délai de prévenance (s'il est effectué), chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de 40 heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

Promotion-Perfectionnement

Article 4

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

En cas de vacance ou de création de poste qui, en tout état de cause, sera portée à la connaissance du personnel, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé 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 l'autre des parties, être prolongée une fois pour une durée

maximum de 3 mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, le salarié 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.

Les employeurs s'efforceront de faciliter au personnel d'encadrement l'assistance aux cours de formation professionnelle ainsi que le passage des examens.

Mutation temporaire de service et d'emplois

Article 5

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

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

Dès le premier mois du remplacement, le personnel d'encadrement muté temporairement percevra une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de rémunération.

Mutation définitive

Article 6

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Toute mutation fonctionnelle définitive doit être notifiée par écrit et motivée. La nouvelle classification du personnel d'encadrement muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié. Le personnel d'encadrement dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus d'une mutation pour un emploi de catégorie inférieure, s'il y avait rupture du contrat, elle serait réputée être le fait de l'employeur.

Si, à la demande de l'employeur, le personnel d'encadrement est muté dans un autre point de vente, il lui sera garanti des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait dans celui qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

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

Déplacements professionnels

Article 7

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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 personnel d'encadrement 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, selon le véhicule utilisé, à l'évaluation forfaitaire des dépenses automobiles admise par l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la direction générale des impôts ;

- d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

Prime d'ancienneté

Article 8

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Pour le personnel de la catégorie A, le montant de la prime d'ancienneté est fixé en chapitre au présent avenant. Elle s'ajoute au salaire de base et doit figurer distinctement sur le bulletin de paie.

Pour le personnel d'encadrement en catégorie B, C et D, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération qui est versée au personnel d'encadrement, dès l'instant que cette rémunération est supérieure au minimum établi en fonction de l'ancienneté, celle-ci étant déterminée par la date d'entrée dans l'entreprise.

Rupture du contrat de travail-Préavis

Article 9 En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Après la période d'essai, la durée du préavis est de 3 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde. Ce préavis a un caractère réciproque (il s'applique en cas de démission ou de licenciement).

Toutefois, si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à 2 mois s'il renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

Par ailleurs, en cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le personnel d'encadrement licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis.

L'employeur pourra dispenser le personnel d'encadrement 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 du préavis et des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

En outre, en cas de licenciement pour cause économique, le départ pourra s'effectuer sous un délai de 15 jours à compter de la première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié.

La procédure de licenciement est régie par la législation en vigueur, dont les principales dispositions sont reprises au chapitre Ier des dispositions générales de la convention collective :

- à l'article 17 en cas de licenciement personnel ;
- à l'article 18 en cas de licenciement économique.

Heures pour recherche d'emploi

Article 10 En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

En cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi, jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé.

En cas de démission, le salarié est autorisé à s'absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi, sans que cette absence ne puisse dépasser 40 heures au total.

Cette autorisation d'absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à 2 mois s'il renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

Indemnité de licenciement

Article 11 En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel ou économique :

Pour le personnel d'encadrement comptant plus de 1 an et moins de 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

Après 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence à 1 / 4 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année de présence dans l'entreprise.

Après 16 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour le personnel d'encadrement licencié après l'âge de 50 ans et ayant au moins 15 ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité ci-dessus sera augmentée de 25 %.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

Départ et mise en retraite

Article 12 En vigueur étendu

Les organisations signataires indiquent à titre préliminaire que l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, visant à indemniser la cessation d'activité du salarié appartenant au personnel d'encadrement :

- vient compenser, d'une part, le préjudice nécessairement subi par le salarié qui, dans la branche, en raison notamment de sa formation initiale technique, administrative, juridique, commerciale ou financière (telle qu'indiquée à l'article 2 du présent chapitre II), est entré plus tard dans la vie active qu'un salarié employé ;

- tient compte, d'autre part, de la perte de revenus plus importante subie par le salarié appartenant au personnel d'encadrement en raison de la cessation de son activité, eu égard notamment au taux de remplacement (rapport entre la pension de retraite et le dernier salaire d'activité) moindre des régimes de retraite obligatoires des cadres par rapport aux employés.

Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge prévu par la loi, sous réserve du respect de la procédure légale, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

En application du code du travail, cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Maladie

Article 13

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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 cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail (1).

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et, éventuellement, de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, le personnel d'encadrement bénéficiaire, à partir du 4e jour, d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) calculée de façon qu'il reçoive :

Après 1 an 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 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;
- 2 mois à 75 %.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ont lieu 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.

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

Lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement pour motif personnel prévue à l'article 11 du présent chapitre.

En aucun cas cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

- après 1 an de présence : 2 mois d'arrêt ;
- après 3 ans de présence : 4 mois d'arrêt ;
- après 8 ans de présence : 7 mois d'arrêt.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de 6 mois à compter de la date de son licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

Accidents de travail

Article 14

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 13 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le 1er jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur.

A partir du 2e jour d'arrêt de travail, une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) est calculée de façon à ce que le personnel d'encadrement reçoive :

Après 3 mois 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 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;

- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;

- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;

- 2 mois à 75 %.

Chapitre III : Dispositions finales communes

Article 1er

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes (1) et pour être déposée au secrétariat de la direction départementale du travail de Paris, conformément à l'article L. 132 du livre Ier du code du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

(1) Terme exclu car il contrevient à l'article L. 132-2-2 (IV) du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les organisations signataires conviennent de solliciter l'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 133-10 du livre Ier du code du travail.

(Ancien article 42 de la convention collective nationale, inchangé).

Article 3

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Conformément à l'article L. 132-9 du livre Ier du code du travail, toute organisation syndicale patronale ou de salariés qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail de Paris.

(Ancien article 43 de la convention collective nationale, inchangé).

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.
Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la cohésion sociale.

Textes Attachés

Avenant régional Haute-Normandie, Classification des emplois Avenant du 13 avril 1992

Syndicat de l'habillement et des articles textiles de Haute-Normandie.

CFTC ;

CGT.

Classification des emplois

En vigueur étendu

Catégorie 1

Vendeur(se) moins de 3 mois de pratique professionnelle, personnel de nettoyage, coursier, veilleur de nuit, garçon de magasin, surveillant aux portes, étiqueteuse, concierge.

Catégorie 2

Vendeur(se) de 3 mois à 1 an de pratique professionnelle, vendeur(se) débutant(e) titulaire du CAP, standardiste transmettant uniquement les lignes (moins de 6 mois de pratique professionnelle), manutentionnaire, dactylographe (moins de 1 an de pratique professionnelle), employé(e) aux écritures (sans connaissances comptables), aide-retoucheur(se), finisseuse (sans qualification professionnelle exécute des travaux simples de manière à permettre à un ou plusieurs retoucheurs(ses) qualifiés d'effectuer leur travail dans les meilleures conditions), ouvrière en ameublement (ourlet simple).

Catégorie 3

Vendeur(se) de 1 à 3 ans de pratique professionnelle, retoucheur(se) jusqu'à 3 ans de pratique professionnelle, couturière d'ameublement, chauffeur-livreur, standardiste (après 6 mois de pratique professionnelle), dactylographe (après 1 an de pratique professionnelle), employé(e) de comptabilité effectuant des travaux comptables sous directives, réceptionnaire de marchandises (contrôle quantitatif), hôtesse d'accueil, aide-étalagiste.

Catégorie 4

Vendeur(se) de 3 à 5 ans de pratique professionnelle, retoucheur(se) premier échelon. Est capable d'effectuer des retouches variées de façon satisfaisante, standardiste (après 4 ans de pratique professionnelle), dactylographe (après 4 ans de pratique professionnelle), aide-comptable teneur de livres (premier échelon).

Catégorie 5

Vendeur(se) qualifié à partir de 5 ans de pratique professionnelle, retoucheur(se) deuxième échelon. Après plusieurs années de pratique professionnelle, possède parfaitement la technique de sa profession, est capable d'exécuter toutes les retouches que peut demander un vêtement en un temps satisfaisant ; est apte, à titre exceptionnel, à prendre les retouches sur un client, secrétaire-dactylographe, confectionneur(se) ameublement.

Catégorie 6

Vendeur(se) très qualifié de plus de 5 ans de pratique professionnelle, capable d'épingler les retouches simples et de les faire exécuter, essayeur(se)-retoucheur(se) 1er échelon, très qualifié(e), procédant habituellement aux essayages, capable de déterminer et d'effectuer toutes les retouches importantes qui pourraient être nécessaires, hôtesse d'accueil possédant couramment une langue étrangère, étalagiste qualifié titulaire du CAP, caissier(ière) de magasin, aide-comptable 2e échelon.

Catégorie 7

Vendeur(se) hautement qualifié. Est spécialisé en permanence dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières en raison notamment de leur destination ou de leurs conditions d'emploi. Est capable de faire des essayages et de prendre des mesures. Vendeur(se)-étalagiste (vendeur[se] hautement qualifié faisant également les étalages), étalagiste très qualifié, capable de réaliser présentation et décor, caissier(ière) principal(e), vendeur(se)-confectionneur(se) ameublement (capable de prendre les mesures chez le client).

Catégorie 8

Premier vendeur(se) hautement qualifié. Capable, en l'absence de l'employeur, d'assurer la surveillance du magasin tant à l'égard de la clientèle que du personnel de vente ; continue à effectuer des ventes, ne prend aucune initiative de responsabilité en dehors des instructions de l'employeur ; participe au réassortiment, essayeur(se)-retoucheur(se) 2e échelon. Distribue, coordonne, contrôle et participe au travail d'un atelier de moins de 6 personnes, tout le personnel non-cadre qui distribue et contrôle le travail d'autres employés, sous les ordres de son chef direct ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée, comptable.

N.B. - En cas de polyvalence d'emploi, la pratique de l'emploi le plus fréquemment exercé sera retenue.

Avenant du 13 octobre 1989 relatif aux dispositions particulières au Calvados

Chambre syndicale de la nouveauté du Calvados.

Unions départementales FO ;

Syndicat CFDT du commerce et services de Caen et sa région.

Objet

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant a pour objet de compléter ou de se substituer à certains articles de la convention collective nationale.

Champ d'application

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le champ d'application géographique du présent avenant est le département du Calvados.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

En référence à l'article 10 de la convention collective nationale "Embauchage", il est ajouté à cet article l'alinéa suivant :

Toutefois, sauf cas d'urgence, ils acceptent de faire connaître leurs besoins de personnel aux organisations syndicales signataires.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

En référence à l'article 23 de la convention collective nationale "Congés payés", il est ajouté les 2 alinéas suivants :

L'employé travaillant en permanence dans les sous-sols non climatisés, bénéficiera de 1 jour ouvrable supplémentaire de congés payés par fraction de 4 mois passés dans lesdits sous-sols.

Les salariés âgés de moins de 18 ans bénéficient de 1 jour supplémentaire de congé par période de 2 mois de présence dans l'entreprise.

Indemnité de congés payés

Article 5

[En vigueur étendu](#)

En référence à l'article 24 de la convention collective nationale "Indemnités de congés payés", il est ajouté à la fin du premier alinéa la phrase suivante :

- les jours d'absence pour maladie indemnisés au titre de la convention collective.

Congés de courte durée

Article 6

[En vigueur étendu](#)

En référence à l'article 25 de la convention collective nationale "Congés de courte durée", il est ajouté les dispositions suivantes :

- Mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré ;

- Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour ouvré ;

- Communion solennelle d'un enfant ayant lieu un jour de travail habituel de l'employé : 1 jour ouvré ;

- Déménagement du salarié : 1 jour ouvré par période de 2 ans.

Des autorisations d'absence de courte durée pourront être demandées pour des cas sérieusement motivés.

Durée du travail

Article 7

En vigueur étendu

Il est jointé après le chapitre XVI de la convention collective nationale "Jours fériés" un nouveau chapitre XVI bis "Durée du travail" ainsi rédigé :

XVI bis - "Durée du travail" : article 26 bis :

Les heures de travail faites exceptionnellement de nuit entre 22 heures et 6 heures du matin seront payées avec une majoration de 100 % qui ne se cumulera pas avec d'autres majorations.

Sauf cas d'urgence, le personnel volontaire pour faire des heures supplémentaires ou pour travailler le dimanche devra être sollicité au moins 2 jours à l'avance ; les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche seront payées double, le salarié bénéficiant en outre de 1 journée de repos compensatrice.

Maladie

Article 8

En vigueur étendu

Par référence à l'article 28 de la convention collective nationale "Maladie" les conditions d'indemnisation des absences pour maladie telles qu'elles sont énoncées ci-après se substituent à celles prévues à l'article 28 de la convention collective nationale :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt ;
- après 3 ans de présence dans l'entreprise : 30 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 30 jours à 66 % ;
- après 8 ans de présence dans l'entreprise : 40 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 40 jours à 66 % ;
- après 13 ans de présence dans l'entreprise : 50 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 50 jours à 66 % ;
- après 18 ans de présence dans l'entreprise : 60 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 60 jours à 66 % ;
- après 23 ans de présence dans l'entreprise : 70 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 70 jours à 66 % ;
- après 28 ans de présence dans l'entreprise : 80 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 80 jours à 66 % ;
- après 33 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 90 jours à 66 % ;

Maternité et adoption

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 18 octobre 1990 étendu par arrêté du 28 janvier 1991 JORF 6 février 1991.

En référence à l'article 30 de la convention collective nationale "Maternité et adoption", il est substitué à l'alinéa 4 un alinéa ainsi rédigé :

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés non rémunérés pour soigner un enfant malade. Toutefois, ces congés seront rémunérés, à raison de 4 jours par an, sur présentation d'un certificat médical indiquant que la présence de la mère ou du père est indispensable.

Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991

Fédération intersyndicale des textiles de la Corrèze ;
Chambre intersyndicale du textile de Brive ;
Syndicat des détaillants textiles de Tulle ;
Syndicat des détaillants textiles de la Haute-Corrèze.

C.G.T.

Objet et durée

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu dans le cadre de l'article L.131-1 du code du travail, a pour but de régler les rapports entre employeurs et salariés des entreprises et établissements du commerce de détail du textile du département de la Corrèze.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques 64-11 et 64-14 (à l'exception de la vente de tapis et moquettes) de la nomenclature des activités et produits du 9 novembre 1973 et qui exploitent moins de 5 fonds de commerce. Le code APE n'étant déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dans le champ d'application les entreprises à succursales, c'est à dire les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables au moins 5 fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans des lieux divers.

(Il est précisé que les entreprises exploitant plus de 4 fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des maisons à succursales, entrent bien dans le champ d'application de la présente convention).

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1er avril 1991.

Il pourra être dénoncé avec un préavis de 6 mois par l'une ou l'autre des parties signataires.

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations signataires.

Les négociations commenceront 15 jours au plus tard après la demande de dénonciation ou de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celui qui lui sera substitué à la suite d'un nouvel accord (1).

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions de salaires, qui feront l'objet d'une négociation au moins 2 fois par an entre les parties.

(1) Alinéa exclu de l'exclusion (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

Droit syndical

Article 3 En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution et les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération les opinions politiques, philosophiques, les croyances religieuses, la race ou la nationalité des travailleurs pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-45 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

Absence pour cause d'exercice du droit syndical

Article 4 En vigueur étendu

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés membres d'un bureau syndical devant assister aux réunions des organisations syndicales sur présentation d'un document émanant de celles-ci, avec un préavis de 3 jours.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire de la profession, ou dans tout autre commission prévue par la convention et l'avenant départemental, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise, lesdites absences ne seront pas déduites des congés annuels.

Absences pour cause d'exercice du droit syndical

Article 5 (1) En vigueur étendu

Dans les entreprises comptant plus de 10 salariés, un panneau sera réservé aux communications syndicales des organisations syndicales signataires de la convention et de l'avenant départemental et adhérent à ceux-ci.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

Délégués du personnel

Article 6 En vigueur étendu

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégué du personnel, les salariés auront la faculté de se faire assister, sur demande écrite, par un représentant syndical pour présenter aux employeurs leurs réclamations individuelles ou collectives.

Comités d'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

Pour la mise en place des comités d'entreprise, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur.

Les oeuvres sociales du comité d'entreprise seront financées par un versement de l'employeur égal à 2 % de la masse salariale (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.432-9 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

Embauche - Contrat de travail

Article 8

En vigueur étendu

Les salariés sont soumis aux dispositions réglementaires en matière de médecine du travail. Ils devront passer les visites médicales obligatoires sans pouvoir y déroger.

Article 9

En vigueur étendu

Le contrat de travail ne sera considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai au cours de laquelle la visite médicale d'embauche devra être passée.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- Groupe A (personnel de service) : 1 mois ;
- Groupe C (personnel d'atelier) : 1 mois ;
- Groupe D (personnel de bureau) : 1 mois ;
- Groupe B (personnel vendeur et vendeur-retoucheur) : 2 mois (1).

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

Classification - Salaire conventionnel

Article 10

En vigueur étendu

Le personnel est réparti en 4 groupes d'emplois. Dans chaque groupe, le personnel est classé par catégorie conformément à la convention collective nationale en fonction de son ancienneté et de qualification. La définition des groupes et des classifications figure en annexe I.

Le salaire minimum conventionnel de chaque groupe de personnel fait l'objet de d'avenants particuliers.

Au cas où les salaires de la convention collective de la Corrèze seraient inférieurs à ceux de la convention collective nationale ce sont les salaires de la convention collective nationale qui seront appliqués.

Salaires des jeunes

Article 11

En vigueur étendu

Il ne sera fait aucun abattement de salaire en fonction de l'âge du salarié.

Conditions de travail

Article 12

En vigueur étendu

Les mutations ou changements temporaires d'emploi ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service.

L'affectation provisoire ne peut en aucun cas être une cause de diminution de salaire.

Si cette affectation provisoire comporte un emploi dont le salaire correspondant est supérieur à celui de l'emploi habituel du salarié, celui-ci recevra pendant la durée de son emploi provisoire le salaire correspondant à celui-ci.

Primes d'ancienneté

Article 13 En vigueur étendu

Le montant de primes d'ancienneté est défini dans les avenants salariaux.

Les primes d'ancienneté des personnes des groupes A, C, D seront automatiquement majorées d'un même pourcentage que les salaires de ces groupes lorsque la majoration des salaires de ces groupes sera égale ou supérieure à 25 %.

Les primes d'ancienneté du personnel du groupe B (vendeurs et vendeurs-retoucheurs) seront obligatoirement renégociées lorsque l'augmentation des salaires de ce groupe sera égale ou supérieure à 25 %.

Heures supplémentaires

Article 14 (1) En vigueur étendu

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation en vigueur, sont payées dans les conditions suivantes :

- 25 % de majoration de la 40e heure à la 47e heure ;
- 50 % de majoration à partir de la 48e heure.

Les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement ou habituellement un dimanche, un jour férié ou de nuit seront majorées à 100 %.

Les heures supplémentaires sont rémunérées par le calcul effectué sur la base du salaire réel de l'intéressé.

Le personnel devant effectuer des heures supplémentaires devra être prévenu au moins 24 heures à l'avance.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

Article 15 En vigueur étendu

Lorsque le personnel salarié travaillera un des jours ci-après :

jour de l'An, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, il percevra un salaire supplémentaire égal à une journée de travail.

Le 1er Mai est obligatoirement chômé et payé.

Licenciements

Article 16 En vigueur étendu

Modalités.

En cas de licenciement, et sauf cas de faute grave, la durée du délai-congé sera fixée comme suit :

- 2 semaines si le salarié a moins de 3 mois de présence ;
- le mois en cours plus 1 mois si le salarié a plus de 3 mois de présence ;
- le mois en cours plus 2 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence ;
- le mois en cours plus 3 mois si le salarié a plus de 10 ans de présence.

Le salarié qui quitte son emploi du fait de son employeur a droit durant la période de délai-congé, et tant qu'il n'a pas trouvé de nouvel emploi, à 5 heures payées par semaine, en vue de la recherche d'un nouvel emploi (1).

En cas de licenciement pour "cause économique", le nombre d'heures hebdomadaires visés à l'alinéa précédent est porté à 10.

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

En cas de désaccord, elles seront prises une semaine à la convenance de l'employé, 1 semaine à celle de l'employeur.

L'employé licencié ayant trouvé un nouvel emploi peut quitter avant la fin de la période de délai-congé, sous réserve de prévenir son employeur au moins 5 jours ouvrables auparavant. Il ne lui est alors dû que le salaire correspondant à la période de travail réellement effectuée.

En cas de démission, la durée du délai-congé est fixé comme suit :

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

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

La démission se fera par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de réception de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Indemnité de licenciement

Le salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise percevra une indemnité de licenciement dans les conditions fixées par l'article L.122-9 du code du travail et la loi du 19 janvier 1978 sur la généralisation de la mensualisation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 17 de la convention collective nationale (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

Article 17

En vigueur étendu

Dans le cas où l'employeur envisagerait une réduction d'activité, il consultera le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sur les mesures qu'il compte prendre.

S'il doit en dernier ressort être procédé à des licenciements collectifs, l'ordre en sera déterminé pour chaque groupe d'emploi, en tenant compte successivement de :

1. Situation de famille.
2. Qualification professionnelle.
3. Ancienneté dans la catégorie d'emploi.

L'employé congédié par suite de suppression d'emploi, conservera, pendant 1 an, la priorité d'embauche dans le même groupe d'emploi.

Lorsque l'employeur procèdera au réembauchage, dans le même groupe d'emploi, il sera tenu, pendant le même délai, d'en aviser l'employé congédié (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-14 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

Congés

Congés payés

Article 18

En vigueur étendu

L'employé travaillant dans des ateliers ou réseves situées en sous-sol où l'éclairage artificiel est permanent bénéficiera de 1 jour supplémentaire de congé payé par fraction de 3 mois passés dans les locaux ci-dessus définis.

Sous réserve de nécessité de service, en cas de fractionnement des congés soit à l'initiative de l'employeur, soit à celle de l'employé, et sous réserve d'accord réciproque, une fraction des congés pourra être attribuée en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours restant dus peuvent être attribués en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Les jours d'absence, constatés par certificat médical, d'une durée maximale de 1 mois consécutive ou non dans la période de références ne peuvent entraîner de réduction des congés annuels.

Congés spéciaux de courte durée

Article 19

En vigueur étendu

Les salariés ont droit à des jours d'absence pour les événements de famille prévus ci-dessous, survenus en dehors de la période de leurs congés payés :

- mariage du salarié, sans condition d'ancienneté : 4 jours ouvrés ;
- mariage du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés ;
- présélection militaire, sous réserve d'avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 3 jours ouvrés.

Sans condition d'ancienneté :

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ouvrés ;

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un grand-parent, d'un petit enfant : 1 jour ouvré ;
- communion d'un enfant du salarié au cas où la communion a lieu un jour de semaine : 1 jour ouvrable ;
- un examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

Lorsqu'il s'agit de décès et que le déplacement "aller" comporte plus de 300 kilomètres, il sera accordé 1 jour supplémentaire.

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

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avertir l'employeur 15 jours à l'avance, excepté naturellement s'il s'agit d'un décès.

Contrats à durée déterminée

Article 20

[En vigueur étendu](#)

Les contrats à durée déterminée seront conclus conformément à la législation en vigueur.

En application de l'article L.122-3-2 du code du travail, la période d'essai est calculée en fonction de la durée du contrat ;

- jusqu'à 6 mois : 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines ;
- au-delà de 6 mois : 1 mois.

Si le contrat est conclu sans terme précis, la durée de la période d'essai est calculée sur la durée minimale du contrat.

Maladie

Article 21

[En vigueur étendu](#)

les absences pour maladie ou accident, inférieures à 6 mois consécutifs, suspendent mais ne rompent pas le contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur par suite d'une absence pour maladie ou incapacité supérieure à 6 mois consécutifs, les salariés bénéficient de l'indemnité légale de licenciement. Les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'établissement bénéficient d'une indemnité équivalente au montant de l'indemnité qu'ils auraient perçue en cas de licenciement.

Tenue de travail

Article 22

[En vigueur étendu](#)

Dans chaque entreprise les conditions fixant la tenue de travail des salariés en contact avec la clientèle sont déterminées par le règlement intérieur. Si un uniforme spécial est exigé, il sera fourni par l'entreprise.

Commission paritaire d'application et de conciliation

Article 23

[En vigueur étendu](#)

Il est constitué une commission paritaire d'application et de conciliation qui a pour rôle :

- d'informer les employeurs et les salariés des dispositions de la convention collective nationale et de l'avenant départemental ;
- de veiller à leurs applications ;
- de connaître tous les différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation des textes.

Article 24 (1)

[En vigueur étendu](#)

Les différends relatifs à l'application de la convention collective nationale et de l'avenant départemental au cas où ils n'auraient pu être tranchés entre l'employeur et le ou les employés soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel, seront portés avant toute action juridique éventuelle, devant la commission de conciliation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.511-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

Article 25
En vigueur étendu

Conformément à l'article 23, une commission paritaire de conciliation est instituée.

Composition

La commission sera composée d'un nombre égal de délégués des organisations syndicales représentant les salariés signataires du présent avenant, et des organisations patronales signataires.

Ce nombre devra être au moins égal à 3 membres pour chaque délégation.

Administration

La commission est administrée par :

- un président, lequel sera alternativement issu, et ce pour chaque session, de la délégation salariale et de la délégation patronale ;
- un vice-président, lequel sera alternativement issu, et ce pour chaque session, de la délégation patronale et de celle des salariés ;
- un secrétaire, lequel sera alternativement issu de chaque délégation. Sa durée de fonctions sera d'un an à compter de la première session ;
- un trésorier, désigné dans les mêmes conditions, ce dans l'ordre inverse du secrétariat, et pour la même durée.

Fonctions

Le président dirige les travaux de la commission et la représente en toute circonstance.

Le vice-président assiste le président et peut le représenter en toute circonstance sur délégation de celui-ci.

Le secrétaire assure la partie administrative de la commission.

Le trésorier est dépositaire des fonds de la commission, il assure le règlement des dépenses pouvant être engagées par celle-ci.

Le financement des frais pouvant être engagés par la commission pour son fonctionnement sera décidé par les 2 délégations.

Les salariés siégeant à la commission verront rémunérées comme temps de travail les heures perdues pour y siéger, ou assurer son fonctionnement, ce par leur employeur.

Les salariés appelés à comparaître ou à témoigner, pour quelle raison que ce soit devant la commission, ne pourront au même titre subir aucune perte de salaire.

Dans la mesure du possible, les frais de déplacement des membres de la commission ou des personnes agissant pour elle seront pris en compte par celle-ci.

Fonctionnement de la commission

Les délibérations et décisions de la commission sont adoptées à la majorité absolue des membres inscrits.

Les délibérations seront consignées sur le procès-verbal de séance, le livre en sera tenu par le secrétaire.

Pouvoirs

Chaque membre de la commission pourra être porteur de deux pouvoirs au maximum.

Rôle de la commission

En cas de conflit collectif :

La commission se réunira à la demande de l'une ou des 2 parties. Cette demande devra être adressée au secrétaire de la commission. La demande devra comporter un exposé des faits motivant le conflit, la partie opposée sera appelée à fournir un exposé contradictoire. La commission se réunira dans un délai de 15 jours au maximum, à dater de la réception de la demande. En cas de grève ou d'extrême urgence, la commission pourra se réunir dans les 24 heures.

La commission pourra faire appel à toute personne, ou à tout organisme privé ou public, aux fins de consultation.

En cas de non-conciliation et ce, d'un commun accord entre les parties conflictuelles, la commission pourra soit arbitrer le conflit, soit nommer un arbitre à cette fin. En cas d'arbitrage par une personne, celle-ci devra communiquer sa décision à la commission, aux fins d'approbation. Une fois décidée ou approuvée par la commission, la décision d'arbitrage sera communiquée aux parties concernées.

En cas d'impossibilité de conciliation entre les parties, il leur sera proposé d'accepter une ultime solution en vue de concilier les intérêts des parties concernées.

En cas de conflit individuel, la même procédure sera suivie. Dans tous les cas, la décision de la commission sera notifiée aux intéressés dans un délai maximum de 5 jours francs à dater de la comparution, ce délai pourra toutefois être prolongé en cas de nécessité technique.

Dans le cas d'impossibilité d'accord, un procès-verbal de carence sera dressé par la commission, résumant la procédure et sera remis aux parties intéressées. Copie en sera remise aux instances judiciaires qui pourraient être saisies.

Dispositions finales

Article 26

En vigueur étendu

Des avenants conclus entre les organisations signataires et adhérentes au présent avenant pourront le modifier et le compléter dans les conditions fixées à l'article 2, sans pouvoir porter atteinte aux avantages acquis définis à l'article 3 (1).

Toute organisation syndicale, tout employeur ou groupe d'employeurs non signataires pourront adhérer à l'avenant. Cette adhésion sera effective à dater de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Corrèze (2).

Conformément aux dispositions légales, le dépôt du présent avenant sera effectué auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de la Corrèze.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.133-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.132-9 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

Article 27

En vigueur étendu

le présent avenant se substitue à la convention collective du commerce de détail du textile du département de la Corrèze.

Avenant départemental Corrèze, Annexe I Classification des emplois Avenant du 25 avril 1991

Classification des emplois

En vigueur étendu

Définition des emplois	correspondance avec la classification de la convention collective nationale :
Groupe A Personnel de service	
Personnel de nettoyage	CATÉGORIE I :
Coursier, veilleur de nuit, garçon de magasin	CATÉGORIE I :
Surveillant aux portes, étiqueteuse, concierge CATÉGORIE II :	CATÉGORIE I :
Manutentionnaire	CATÉGORIE II :
Chauffeur-livreur	CATÉGORIE III :
Réceptionnaire de marchandise (contrôle quantitatif)	CATÉGORIE III :
Groupe B Personnel vendeur et vendeur-retoucheur	
Groupe B 1 : Personnel vendeur	
Vendeur(se) de moins de 3 mois de pratique professionnelle sans CAP.	CATÉGORIE I
Vendeur(se) de 3 mois à 1 an de pratique professionnelle sans CAP.	CATÉGORIE II
Vendeur(se) débutant(e) titulaire du CAP.	CATÉGORIE II
Vendeur(se) de 1 an à 3 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE III
Aide-étalagiste	CATÉGORIE III
Vendeur(se) de trois à 5 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE IV
Vendeur(se) qualifié(e) à partir de 5 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE V
Vendeur étalagiste capable de réaliser un étalage	CATÉGORIE V
Vendeur(se) très qualifié(e) de plus de 5 ans de pratique professionnelle, capable d'épingler des retouches simples et de les faire exécuter	CATÉGORIE VI
Étalagiste qualifié titulaire du CAP.	CATÉGORIE VI
Caissier(ière) de magasin	CATÉGORIE VI
Vendeur(se) hautement qualifié(e). Est spécialisée en permanence dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières en raison notamment de leur destination ou de leur conditions d'emploi. Est capable de faire des essayages et de prendre des mesures	CATÉGORIE VII
Vendeur(se)-étalagiste (vendeur(se) hautement qualifié(e) faisant également les étalages)	CATÉGORIE VII
Étalagiste très qualifié, capable de réaliser présentation et décor	CATÉGORIE VII
Caissier(ière) principal(e)	CATÉGORIE VII
Vendeur(se)-confectionneur(se) ameublement (capable de prendre des mesures chez le client)	CATÉGORIE VII
Premier(ère) vendeur(se) capable d'assurer seul la direction des ventes dans les entreprises comportant au moins 6 salariés	CATÉGORIE VIII
Tout le personnel non cadre qui distribue et contrôle le travail d'autres employés, sous les ordres de son chef direct ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée	CATÉGORIE VIII

Groupe B 2 : Personnel vendeur-retoucheur	
Vendeur(se) retoucheur(se) débutant capable d'effectuer des retouches simples	CATÉGORIE III
Vendeur(se) retoucheur(se) après 1 an de pratique professionnelle	CATÉGORIE IV
Vendeur(se) retoucheur(se) après 3 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE V
Vendeur(se) retoucheur(se) très qualifié(e) de plus de 5 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE VI
Vendeur(se) retoucheur(se) hautement qualifié(e)	CATÉGORIE VII
L'emploi courant d'une langue étrangère dans l'exercice de sa fonction donne droit à une majoration de 10 % du salaire de base du groupe B.	
Groupe C Personnel d'atelier	
Aide-retoucheur(se), finisseuse (sans qualification professionnelle. Exécute des travaux simples de manière à permettre à un ou plusieurs retoucheurs(ses) qualifiés(es) d'effectuer leur travail dans les meilleurs conditions)	CATÉGORIE II :
Ouvrière en ameublement (ourlet simple)	CATÉGORIE II :
Retoucheur(se) jusqu'à 3 ans de pratique professionnelle	CATÉGORIE III :
Couturière d'ameublement	CATÉGORIE III :
Retoucheur(se) 1er échelon. Est capable d'effectuer des retouches variées de façon satisfaisante	CATÉGORIE IV :
Retoucheur(se) 2e échelon. Après plusieurs années de pratique professionnelle, possède parfaitement la technique de sa profession, est capable d'exécuter toutes les retouches que peut demander un vêtement en un temps satisfaisant ; est apte, à titre exceptionnel, à prendre les retouches sur un client	CATÉGORIE V :
Confectionneur(se) ameublement	CATÉGORIE V :
Essayeur(se)-retoucheur(se) 1er échelon, très qualifié(e), procédant habituellement aux essayages, capable de déterminer et d'effectuer toutes les retouches importantes qui pourraient être nécessaires	CATÉGORIE VI :
Essayeur(se)-retoucheur(se) 2e échelon. Distribue, coordonne, contrôle et participe au travail d'un atelier de moins de 6 personnes	CATÉGORIE VIII :
Tout le personnel non-cadre qui distribue et contrôle le travail d'autres employés, sous les ordres de son chef direct ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée	CATÉGORIE VIII :
Groupe D Personnel de bureau	
Standardiste transmettant uniquement les lignes (moins de 6 mois de pratique professionnelle).	CATÉGORIE II :
Dactylographe (moins de 1 an de pratique professionnelle).	CATÉGORIE II :
Employé(e) aux écritures (sans connaissances comptables)	CATÉGORIE II :
Standardiste (après 6 mois de pratique professionnelle).	CATÉGORIE III :
Dactylographe (après 1 an de pratique professionnelle).	CATÉGORIE III :
Employé(e) de comptabilité effectuant des travaux comptables sous directives	CATÉGORIE III :
Hôtesse d'accueil	CATÉGORIE III :
Standardiste (après 4 ans de pratique professionnelle).	CATÉGORIE IV :
Dactylographe (après 4 ans de pratique professionnelle).	CATÉGORIE IV :
Aide-comptable teneur de livres 1er échelon	CATÉGORIE IV :
Secrétaire-dactylographe	CATÉGORIE V :
Hôtesse d'accueil possédant couramment une langue étrangère	CATÉGORIE VI :
Aide-comptable 2e échelon	CATÉGORIE VI :
Tout personnel non-cadre qui distribue et contrôle le travail d'autres employés, sous les ordres de son chef direct ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée	CATÉGORIE VIII :
Comptable	CATÉGORIE VIII :

Accord du 23 mars 1993 relatif au fonds d'assurance formation "AFOSCI"

La fédération nationale des commerces du textile-habillement de détail,

CGT-FO ;

FNECS-SNCCD ;

FECTAM-CFTC.

En vigueur non étendu

Les parties signataires et adhérentes de la convention collective n° 3241 des commerces de détail de l'habillement et des articles textiles se sont toujours accordées pour reconnaître l'importance de la formation des personnels des entreprises comprises dans le champ d'application de leur convention.

Elles ont manifesté l'intérêt qu'elles y portent en intégrant au texte conventionnel l'article 35 de la convention aux termes duquel elles reconnaissent l'importance de la formation professionnelle.

C'est dans cet esprit que les négociateurs du présent accord ont conduit une réflexion sur la politique de formation professionnelle dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et de la loi du 31 décembre 1991.

Ces travaux de réflexion ont conduit les négociateurs aux constatations et conclusions suivantes :

- la nécessité de mettre en place, dans les professions concernées en tenant compte de leurs spécificités, un plan de formation qui définit les priorités liées à l'avenir des métiers et des entreprises et qui tient compte des aspirations des salariés à une évolution professionnelle ;
- la nécessité de doter les professions, compte tenu de la structure des entreprises, ayant en particulier des effectifs généralement réduits, d'un FAF, afin d'améliorer l'efficacité des investissements en matière de formation ;
- la nécessité, pour mener à bien la politique globale de formation évoquée ci-dessus, de prévoir le versement de ce même fonds d'une partie des sommes correspondantes aux contributions minimales réservées au financement de la formation prévues par la loi ;
- le présent accord a pour objet de favoriser le développement de la formation professionnelle du personnel salarié en le dotant de moyens spécifiques :
- a) De financement en rejoignant le FAF " AFOSCI ", 46, boulevard Magenta, 75010 Paris qui créera une section spéciale réservée au textile habillement ;
- b) De réflexion par la participation aux travaux de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) du FAF " AFOSCI ".

Chapitre Ier : Fonds d'assurance formation " A F O S C I "

Adhésion au F A F " A F O S C I "

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions législatives, les signataires conviennent de se regrouper dans le cadre du FAF " AFOSCI " au sein d'une section qui leur sera particulière dénommée " section du textile-habillement ".

Champ d'intervention

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'habillement et des articles textiles (convention collective nationale n° 3241).

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

La section " textile-habillement " a pour objet de :

- a) Appliquer une politique générale de formation professionnelle des salariés en liaison avec la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).
- b) Procéder aux études et recherches conformes à cet objet.
- c) Sensibiliser, informer et conseiller les salariés et les chefs d'entreprise sur les droits et moyens de formation existants ; coordonner, adapter et développer les moyens de formation, selon les besoins des salariés des entreprises, notamment en concourant à la définition et à la conception des formations appropriées.
- d) Plus généralement, entreprendre toutes actions compatibles avec les objectifs de la formation en alternance et de la législation en vigueur.
- e) Financer directement ou rembourser aux entreprises, après accord préalable du FAF, les frais de stage suivis par les salariés des entreprises nommées au champ d'application : salaires des stagiaires, charges sociales afférentes, frais de transport et d'hébergement, coût des matériels pédagogiques.
- f) Percevoir les contributions des entreprises.

Ressources du F A F

Article 4

En vigueur non étendu

Les ressources du FAF sont formées par les contributions relevant du champ d'application de la convention collective nationale n° 3241, dont le versement au FAF " AFOSCI " est rendu obligatoire en application des dispositions de l'article 5 du présent accord.

Autres ressources

Article 4.1

En vigueur non étendu

- a) Les contributions volontaires des entreprises au-delà du seuil minimum prévu par l'article 5.
- b) Le reliquat de la contribution des entreprises, non utilisé à la date de l'échéance légale (année civile N).
- c) Les subventions autorisées par la loi.
- d) Les dons et legs.
- e) Les intérêts des fonds placés.
- f) Toutes autres ressources autorisées. Dans la limite de la législation applicable au FAF et sur décision du conseil de gestion, le FAF pourra contracter tels emprunts qui se révéleraient nécessaires à sa gestion ou à son développement.

Contributions des entreprises

Article 5

En vigueur non étendu

Les entreprises soumises au champ d'application de la convention collective nationale n° 3241 et du présent accord versent obligatoirement au FAF " AFOSCI " une partie minimale des contributions dues au titre de la formation professionnelle, compte tenu des abattements ou exonérations éventuellement prévus par les textes législatifs et réglementaires.

Seuils des contributions

Article 5.1

En vigueur non étendu

Les seuils de versement concernent tous ceux applicables aux entreprises de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés.

Les taux applicables sont ceux en vigueur au jour de la signature du présent accord. Ils seront modifiés en fonction des textes législatifs ou réglementaires et seront appelés à hauteur de 90 %.

Contributions laissées à la libre disposition des entreprises

Article 5.2

En vigueur non étendu

Après s'être acquittée des obligations résultant du présent accord complété par l'annexe spécifique à sa profession, l'entreprise conserve la possibilité de gérer le surplus qu'elle estime devoir consacrer à la formation.

1° Soit de verser immédiatement et en même temps au FAF " AFOSCI " le montant de sa contribution excédant les seuils minima définis à l'article 5.1, le FAF " AFOSCI " lui donnera quittance pour le montant des contributions versées et gèrera les fonds collectés.

2° Soit de conserver et d'utiliser sa contribution excédant les seuils minima définis à l'article 5.1 pendant la durée légale suivant ses propres modalités d'exécution en matière de formation et dans le cadre de la politique de formation définie par la CPNE, charge à elle de justifier de l'usage de ces fonds auprès du FAF " AFOSCI " en fin de période légale d'utilisation.

Solde des contributions non utilisées

Article 5.3

En vigueur non étendu

Le reliquat des sommes non utilisées (année civile N) devra être reversé obligatoirement au FAF " AFOSCI " avant le 1er avril de l'année " N + 1 " qui délivrera aux entreprises les quittances à produire auprès de l'administration fiscale.

Utilisation des ressources

Article 6

En vigueur non étendu

Les ressources du FAF " AFOSCI " sont destinées à couvrir :

a) Après agrément par le FAF et dans le respect des orientations définies par la CNPE le remboursement des frais engagés par les entreprises dans le cadre de la politique de formation élaborée au niveau de la profession.

Ces frais sont notamment constitués par les frais de fonctionnement, rémunération et charges sociales des stagiaires et frais de transport et d'hébergement.

b) Le financement des frais d'études d'information, de fonctionnement du FAF " AFOSCI " et de communication sur la formation.

Affectation des fonds versés par les entreprises

Article 6.1

En vigueur non étendu

d'au moins dix salariés au titre de la formation

Pendant l'année de la collecte des cotisations, les entreprises bénéficient d'une utilisation à hauteur de 100 % de leur contribution versée au FAF " AFOSCI " sous déduction des frais de gestion du FAF Dans le cas de l'ouverture des droits, il sera procédé à une réclamation d'acompte sur la collecte.

L'application du présent article ne fait pas obstacle à l'application de l'article R. 964-8 du code du travail.

Les fonds immédiatement mutualisables sont mutualisés par section, une compensation pourra être faite au sein du FAF dans le cadre du budget prévisionnel.

Accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle

La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;

La chambre syndicale nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;

La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;

La fédération nationale des commerces textiles de détail, 4, impasse des Peintres, 75002 Paris ;

Le groupe interprofessionnel de mercerie, 4, impasse des Peintres, 75002 Paris ;

Le syndicat national des chapeliers détaillants, 47, avenue des Gobelins, 75013 Paris ;

Le conseil national des commerces de l'habillement, 21, rue du Château-d'Eau, 75010 Paris,

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

Le syndicat national des cadres des commerces divers et sociétés de service (SNCCD) FNECS, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10,

Fédération des services CFDT, Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, tel : 01 48 10 65 90 par lettre du 26 octobre 2000 (BOCC 2000-45).

Adhésion à l'AFOS -PME

Article 1er (1)

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'AFOS - PME, sous la condition résolutoire de la création d'une section professionnelle spéciale réservée au textile habillement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, référencées sous les codes NAF 52.4 A et C.

Ressources de la section

Article 3

En vigueur étendu

Les ressources de la section sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dont le versement à la section est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

Les contributions sont :

Pour toutes les entreprises :

- 0,2 % de la taxe d'apprentissage qui, conformément aux dispositions de l'article 10-16 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, n'a pas fait l'objet d'un versement direct par l'entreprise à un ou plusieurs CFA. A l'occasion de ce versement, l'entreprise peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs CFA de son choix (1).

Pour les entreprises de 10 salariés au moins :

- la totalité de la contribution de 0,4 % due au titre de la formation en alternance des jeunes conformément aux dispositions de l'article 20.12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

- 0,1 % maximum au titre du capital de temps de formation conformément aux dispositions de l'article 40.15 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994. Le taux de la contribution sera fixé par la négociation prévue à l'article 5 ci-après ;

- un minimum de 10 % du montant de leur obligation, au titre de la formation continue, définie à l'article L. 951-1 du code du travail et conformément aux dispositions de l'article 70.3 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 (1).

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 (1).

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit en outre verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation (2).

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- la totalité de la contribution de 0,1 % due au titre du financement de la formation en alternance des jeunes ;

- la totalité de la contribution de 0,15 % due au titre de la formation continue.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).

Organisme collecteur

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Les sommes visées à l'article 3 sont versées à l'OPCA AFOS - PME et seront affectées à la section professionnelle du textile habillement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).

Engagement de 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 28 février 1995, en particulier sur les points suivants :

- 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.

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

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

Accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris ;
La chambre syndicale nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris ;
La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris ;
La fédération nationale des commerces textiles de détail, 4, impasse des Peintres, 75002 Paris ;
Le groupe interprofessionnel de mercerie, 4, impasse des Peintres, 75002 Paris,

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

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

Le syndicat national des cadres des commerces divers et sociétés de service (SNCCD) FNECS, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Boulivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

La fédération des personnels de la distribution et des services CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.

Création d'une CPNEFP

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles : codes NAF 52-4 A, 52-4 C, et 52-4 J partiellement.

Composition

Article 2

En vigueur étendu

1° Collège salariés et collège employeurs.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

2° Bureau.

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

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

- d'une part, président, secrétaire adjoint ;
- d'autre part, vice-président, secrétaire.

Les membres du bureau sont élus par leur collège.

3° Président et vice-président.

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 préparent les ordres du jour des séances.

Il rend compte annuellement des activités de la commission.

Missions

Article 3 En vigueur étendu

1° En matière d'emploi :

La CPNEFP a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- elle doit permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel couvert par la commission ;
- elle doit étudier la situation de l'emploi et son évolution ;
- elle doit établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La CPNEFP peut intervenir dans les licenciements économiques :

- elle doit être informée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés ;
- elle peut participer à l'établissement du plan social.

La CPNEFP est invitée à se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande, et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.

La CPNEFP est enfin conviée à concourir à l'insertion professionnelle des jeunes :

- elle doit effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- elle doit concourir à l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier dans les conditions fixées par l'accord du 3 juillet 1991 et du 5 juillet 1994.

2° En matière de formation professionnelle, la CPNEFP a pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de 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 ;
- de formuler à cet effet le choix des priorités ainsi que toutes observations et propositions utiles, notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de définir les formations pouvant donner lieu à l'obtention de certificats de qualification professionnelle ;
- de 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 par l'accord du 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 par l'accord du 5 juillet 1994.

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

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du 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 (continues, objectifs, validation) menées dans la profession.

Fonctionnement

Article 4 En vigueur étendu

1° (1) La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 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 du secrétariat de la CPNEFP.

2° 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 destinataires des mêmes documents.

3° La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations.

4° Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, chaque membre ne pouvant disposer de plus de 2 voix y compris la sienne.

5° Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

6° 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (arrêté du 16 décembre 1996, art. 1er).

Indemnisations

Article 5 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 décembre 1997 BO conventions collectives 98-3 étendu par arrêté du 20 avril 1998 JORF 29 avril 1998.

1° Frais de repas.

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

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

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

2° Frais de déplacement.

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

- pour les délégués de province, en deçà de 500 kilomètres :
- le billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- pour les délégués de province, au-delà de 500 kilomètres :
- soit le billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le minimum garanti par délégué ou couchette aller et retour en 2e classe ;
- soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de transfert entre l'aéroport et la ville.

Pour les délégations qui viennent en voiture :

- le remboursement des frais kilométriques sera effectué selon le barème établi par l'administration fiscale ;
- le remboursement des frais de parking sera effectué sur présentation du ticket justificatif et portera sur une journée maximum, sauf accord dérogatoire du président et du vice-président ;
- le remboursement des heures de délégation des membres des syndicats patronaux est fixé à 400 F par demi-journée.

Les frais seront remboursés aux intéressés dans les 8 jours ouvrables suivant la remise des justificatifs originaux.

Les absences des salariés des entreprises de la branche qui participent aux réunions de la CPNEFP sont considérées comme temps de travail et payées comme telles à échéance normale de la paie.

Les salaires et les charges afférentes seront remboursés aux employeurs sur présentation d'un décompte et accompagnés du bulletin de paie.

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

Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord

Article 6 En vigueur étendu

1° Le présent accord prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

2° Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

3° Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant respect d'un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès de la DDTE et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui commence à courir à compter de la date de dépôt auprès de la DDTE.

Révision annuelle

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 décembre 1997 BO conventions collectives 98-3 étendu par arrêté du 20 avril 1998 JORF 29 avril 1998.

L'accord collectif du 23 avril 1996 sera révisé annuellement.

Les modifications apportées, éventuellement, ne feront pas l'objet d'un arrêté d'extension avec parution de l'arrêté au Journal officiel.

Accord du 23 avril 1996 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances

La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre syndicale nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La fédération nationale des commerces textiles de détail, 4, impasse des Peintres, 75002 Paris ;
Le groupe interprofessionnel de mercerie,

La fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75014 Paris ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

Le syndicat national des cadres des commerces divers et sociétés de service (SNCCD) FNECS, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

La fédération des personnels de la distribution et des services CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex,

La CGT, par lettre du 10 mars 2003 (BO CC 2003-14).

En vigueur étendu

Les parties négociatrices de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles conclue le 25 novembre 1987 (n° 3241), constatent que :

La négociation collective de branche a entraîné la mise en place de structures particulières de secrétariat, pour chacune des fédérations et des syndicats d'employeurs signataires de la convention.

Dans le cadre de l'application de la convention, ces structures spécialisées :

- assurent les travaux administratifs, notamment l'établissement des rapports prévus à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- informent les employeurs et les salariés ;
- répondent aux demandes de renseignements et de conseils.

La négociation permanente de la convention et l'application de celle-ci, en particulier de son article 40, exigent de nombreuses réunions, tant locales que nationales.

Conformément au protocole d'accord du 21 janvier 1987, les frais de déplacement et les éventuelles pertes de salaires des membres employeurs et salariés représentant les organisations syndicales et patronales signataires à ladite commission paritaire nationale, appelées à participer aux diverses commissions ou organismes professionnels entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, sont pris en charge par les organisations d'employeurs qui siègent dans les différentes commissions.

La négociation permanente effective requiert la collaboration de conseillers techniques et la consultation d'experts qui contribuent à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Le nombre d'entreprises petites et moyennes entrant dans le champ d'application de la convention est considérable. De ce fait, les organisations professionnelles d'employeurs se sont trouvées dans l'obligation de mettre en oeuvre des moyens plus importants et beaucoup plus coûteux que dans d'autres secteurs d'activités.

Compte tenu de ces considérations, et afin que la charge financière du fonctionnement de la négociation collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale, les représentants des organisations des employeurs et ceux des organisations des salariés conviennent de ce qui suit :

Définition des moyens de financement

Article 1er

En vigueur étendu

Il est institué un fonds de fonctionnement de la convention collective et notamment de la commission paritaire, ainsi que des commissions permanentes créées au niveau national. Le financement, de ce fait, sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, fixée forfaitairement à :

- 150 F par entreprise sans salarié (1) ;

- 350 F par entreprise avec salarié(s) ;

pour lesquels s'ajouteront 0,1 % sur la masse salariale brute totale plafonnée à 2 150 F.

Le montant de cette contribution est déterminé par la commission paritaire et sera réexaminé une fois par an au mois de juillet.

L'organisme chargé de la collecte du recouvrement des fonds est l'INPC, 66, avenue du Maine, 75014 Paris, dont les modalités de gestion sont définies dans la convention signée entre l'INPC et les partenaires de la commission paritaire.

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

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,50 % par mois.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 16 décembre 1996, art. 1er).

Gestion et fonctionnement

Article 2

En vigueur étendu

La gestion des fonds sera assurée paritairement. La tenue des comptes sera à la charge de la fédération nationale de l'habillement qui présentera annuellement la situation à la commission paritaire pour approbation.

Dispositions complémentaires

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues d'introduire une procédure d'extension du présent accord, lequel ne prendra effet qu'à dater du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

La dénonciation du présent accord intervient dans les conditions prévues à la convention collective précitée.

Les mesures de publicité requises par la loi seront diligentées par les organisations d'employeurs.

Rectificatif et dénonciations d'accords départementaux

En vigueur non étendu

Brive, le 5 décembre 1998.

La chambre syndicale du textile de Brive et de sa région à Monsieur le directeur adjoint du ministère du travail.

Monsieur,

En réponse à votre lettre du 26 novembre 1998, qui a retenu toute notre attention, nous vous confirmons que c'est par erreur, que notre lettre de dénonciation de la chambre de commerce du 1er juillet 1978 incluait l'accord du 13 novembre 1995, que bien entendu nous ne dénonçons pas.

Restant à votre disposition, pour toute précision ou information dont vous pourriez avoir besoin, nous vous prions d'accepter nos meilleures salutations.

Pour la CITB : Pour la FIDTC :

Le président. Le président.

Dénonciation du 8 octobre 1998.

En vigueur non étendu

La chambre intersyndicale du textile de Brive et de sa région au ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, cité administrative, Jean-Montalat, 19011 Tulle Cedex.

Messieurs,

A compter du 1er novembre 1998, notre syndicat départemental est mandaté pour participer aux travaux de la commission sociale, pour la négociation des accords de la convention collective de la fédération nationale de l'habillement et des articles textiles (n° 3241). Il recherchera, au sein de cette commission, en partenariat avec les syndicats de salariés un juste équilibre entre les préoccupations de nos entreprises et celles des salariés de notre branche professionnelle, en particulier sur la réduction du temps de travail, la formation continue, et tout ce qui concerne l'avenir de nos magasins et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons indispensable la refonte des avenants régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des articles textiles, et nous décidons de ne pas reconduire lesdits accords.

Cette décision s'applique en même temps à l'ensemble des additifs régionaux et annexes à ces conventions locales, et vaut dénonciation au sens de l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle prend effet, en ce qui concerne la convention collective signée le 1er juillet 1978, les avenants départementaux et leurs annexes à la convention collective de l'habillement et des articles textiles n° 3241, du 27 janvier 1987, conclus depuis le 10 juillet 1978, ainsi que l'avenant départemental du 27 novembre 1987 conclu le 25 avril 1991, à compter du 1er août 1998.

En conséquence, et par application de la combinaison des articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail, l'ensemble des additifs régionaux, avenants et annexes à ces conventions collectives locales cesseront d'avoir effet, respectivement, au 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus montrent que, durant cette période d'un an, l'ensemble des avenants régionaux, avenants et annexes, continuent de s'appliquer pleinement.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.
Le président.

[En vigueur non étendu](#)

Le syndicat des détaillants du textile de Tulle au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, cité administrative Jean-Montalat, 19011 Tulle Cedex.

Messieurs,

A compter du 1er novembre 1998, notre syndicat départemental est mandaté pour participer aux travaux de la commission sociale, pour la négociation des accords de la convention collective de la fédération nationale de l'habillement et des articles textiles (n° 3241). Il recherchera, au sein de cette commission, en partenariat avec les syndicats de salariés un juste équilibre entre les préoccupations de nos entreprises et celles des salariés de notre branche professionnelle, en particulier sur la réduction du temps de travail, la formation continue, et tout ce qui concerne l'avenir de nos magasins et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons indispensable la refonte des avenants régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des articles textiles, et nous décidons de ne pas reconduire lesdits accords.

Cette décision s'applique en même temps à l'ensemble des additifs régionaux et annexes à ces conventions locales, et vaut dénonciation au sens de l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle prend effet, en ce qui concerne la convention collective signée le 1er juillet 1978, les avenants départementaux et leurs annexes à la convention collective de l'habillement et des articles textiles n° 3241, du 27 janvier 1987, conclus depuis le 10 juillet 1978, ainsi que l'avenant départemental du 27 novembre 1987 conclu le 25 avril 1991, à compter du 1er août 1998.

En conséquence, et par application de la combinaison des articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail, l'ensemble des additifs régionaux, avenants et annexes à ces conventions collectives locales cesseront d'avoir effet, respectivement, au 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus montrent que, durant cette période d'un an, l'ensemble des avenants régionaux, avenants et annexes, continuent de s'appliquer pleinement.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.
Le président.

Dénonciation du 10 octobre 1998.

[En vigueur non étendu](#)

La fédération intersyndicale des détaillants textiles de la Corrèze au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, cité administrative, Jean-Montalat, 19011 Tulle Cedex.

Messieurs,

A compter du 1er novembre 1998, notre syndicat départemental est mandaté pour participer aux travaux de la commission sociale, pour la négociation des accords de la convention collective de la fédération nationale de l'habillement et des articles textiles (n° 3241). Il recherchera, au sein de cette commission, en partenariat avec les syndicats de salariés un juste équilibre entre les préoccupations de nos entreprises et celles des salariés de notre branche professionnelle, en particulier sur la réduction du temps de travail, la formation continue, et tout ce qui concerne l'avenir de nos magasins et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons indispensable la refonte des avenants régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des articles textiles, et nous décidons de ne pas reconduire lesdits accords.

Cette décision s'applique en même temps à l'ensemble des additifs régionaux et annexes à ces conventions locales, et vaut dénonciation au sens de l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle prend effet, en ce qui concerne la convention collective signée le 1er juillet 1978, les avenants départementaux et leurs annexes à la convention collective de l'habillement et des articles textiles n° 3241, du 27 janvier 1987, conclus depuis le 10 juillet 1978, ainsi que l'avenant départemental du 27 novembre 1987 conclu le 25 avril 1991, à compter du 1er août 1998.

En conséquence, et par application de la combinaison des articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail, l'ensemble des additifs régionaux, avenants et annexes à ces conventions collectives locales cesseront d'avoir effet, respectivement, au 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus montrent que, durant cette période d'un an, l'ensemble des avenants régionaux, avenants et annexes, continuent de s'appliquer pleinement.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.
Le président.

Liste des avenants et accords régionaux concernés par la dénonciation de la convention collective de l'habillement pour les syndicats des détaillants textiles de la Corrèze

En vigueur non étendu

Déclaration de dénonciation de la convention collective du 10 juillet 1978 déjà dénoncée de fait, car celle du 25 avril 1991 a remplacé toutes les conventions précédentes.

Accord " Salaires " n° 1 du 28 mars 1991.

Avenants n° 18 à 37 à la convention collective du 10 juillet 1978 ou à la convention collective du 5 décembre 1980 qui ont été toutes deux remplacées par celle du 25 avril 1991. Ces avenants ne sont plus applicables (le n° 37 date du 25 juillet 1987).

Accord du 13 novembre 1995 fait à Brive le 13 novembre 1995 enregistré sous le n° 9523 non dénoncé (voir lettre du 5 décembre 1998).

Avenant départemental fait à Tulle le 25 avril 1991 enregistré le 26 avril 1991 sous le n° 91-17.
950ASET9950103M

Accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,

La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;
La CFTC-FECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;
La fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex,

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants dépendant de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le n° 3241, souhaitant anticiper la date de la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à 35 heures ou à 32 heures.

Préambule

En vigueur étendu

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de l'aménagement et de la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises relevant de la convention collective visée ci-dessus.

Cet accord est directement lié à l'obligation légale, faite aux entreprises de plus de 20 salariés, d'adopter une durée de travail hebdomadaire au plus égale à 35 heures à compter du 1er janvier 2000, et aux entreprises de moins de 20 salariés à compter du 1er janvier 2002.

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

La signature du présent accord prend toute sa valeur, si elle permet l'application très rapide de ces dispositions pour de nombreuses entreprises qui veulent opter pour le volet offensif et bénéficier des aides de l'Etat pour recruter du personnel, mais qui diffèrent actuellement ces embauches potentielles.

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

Pour permettre au plus grand nombre une application simple de cet accord, les parties signataires conviennent que l'accord de branche étant suffisamment explicite, il peut être d'application directe pour les entreprises de moins de 11 salariés. Toutefois, les entreprises peuvent, comme la loi les y autorise, avoir recours au mandatement.

Les entreprises de plus de 10 salariés doivent compléter par accord d'entreprise les dispositions arrêtées par l'accord de branche.

Dans l'intérêt général du secteur habillement-textile, les employeurs conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal ; d'une part, en incitant à la création d'emplois et, d'autre part, en donnant une meilleure définition au statut de certaines catégories de salariés de la branche : étalage, retouches, personnel d'entretien. Dans cet esprit, et pour ces catégories de salariés, les partenaires sociaux donnent aux entreprises la possibilité d'embaucher, dans le cadre de l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT), un seul salarié à temps partiel avec lissage annuel du salaire.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires, attendus à l'automne 1999, relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

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

Article 1er En vigueur étendu

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

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

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction de temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre l'Etat et ladite entreprise, conformément aux termes de la loi sus-indiquée, rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, cet accord est d'application directe.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, les modalités de mise en oeuvre de l'ARTT choisies pour chaque service parmi les options de réduction figurant ci-après sont négociées par l'employeur et les représentants des organisations syndicales, s'il en existe, ou à défaut par le(s) salarié(s) mandaté(s) par celles-ci.

Elles font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur au moins 10 jours avant sa date d'effet, après information et consultation des instances représentatives du personnel s'il en existe.

Un pointage du temps de travail journalier et des jours de repos est établi sur un formulaire fourni par l'entreprise et validé par l'employeur et le salarié chaque fin de semaine.

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

Article 2 En vigueur étendu

Selon les différents services de l'entreprise, l'une ou l'autre des 4 options suivantes permet la mise en oeuvre de l'ARTT, étant précisé que celle-ci peut aussi s'effectuer par l'instauration d'équipes chevauchantes à horaires décalés et individualisés ou d'équipes travaillant par roulement dans la limite d'une amplitude journalière de 11 heures.

Option n° 1 (1)

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures en moyenne.

Elle définit deux périodes de forte activité, de 5 semaines chacune, consécutives ou non, pendant lesquelles il pourra être effectué jusqu'à 42 heures.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning semestriel (6 mois glissants), et transmises aux salariés 1 mois avant le début de ces deux périodes.

Pendant la période haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des périodes à horaire inférieur à 35 heures.

Le délai de prévenance est fixé à 7 jours calendaires confirmé par affichage.

En fin de période, s'il existe un reliquat, les heures supplémentaires seront rémunérées selon la législation en vigueur.

Le salarié conserve le bénéfice du paiement des heures non travaillées en fin de période, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou faute lourde.

Option n° 2

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 36 heures sur 4 jours, et les salariés bénéficient de 6,5 jours ouvrés de repos, rémunérés, consécutifs ou non, par année de référence.

Ils seront pris à l'initiative du salarié, avec un délai de prévenance de 10 jours, et, sauf circonstances exceptionnelles invoquées par le salarié, celui-ci s'engage à ne pas les prendre pendant une période de 20 semaines maximum définies en début d'année de référence.

L'année afférente à la prise de repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif du temps réduit dans l'entreprise.

Option n° 3

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours, et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 24 jours ouvrés par année de référence.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise :

- 4 jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés ;

- 5 jours sont bloqués pour constituer une 6e semaine de congés, fixés en concertation avec les salariés ;

- 2 semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur, avec un délai de prévenance de 1 mois calendaire ;

- 1 semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum, et définies par l'employeur en début de la période de référence.

L'entreprise ne peut pas reporter des repos au-delà de la période de référence.

Option n° 4

L'entreprise adopte un horaire de 32 heures sur 4 jours payés 36. Cette option ne pourra être mise en oeuvre qu'avec l'accord du salarié, et fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

(1) Paragraphe étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-2-1, alinéa 5, du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Repos non pris sur la période de référence

Article 3

En vigueur étendu

Si une absence justifiée du salarié fait obstacle à la prise des repos prévus à l'article 2 du présent accord (options 2 et 3), le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante, nonobstant les périodes de suractivité prévues aux options 2 et 3.

Départ au cours de la période de référence

Article 4

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus à l'article 2 (options 2 et 3) du présent accord, il perçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis.

Départ au cours de la période de référence

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Temps partiel

Contingent annuel des heures supplémentaires

Article 7

En vigueur étendu

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

Les salariés à temps partiel auront le choix entre :

1. Le maintien de leur contrat de travail avec une augmentation de salaire en référence au nouveau taux horaire ;

2. Une diminution de 10 % de leur temps de travail sans changement de rémunération ;

3. La revalorisation de leur contrat de travail si la situation de l'entreprise le permet.

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

Définition des aides

Article 8

En vigueur étendu

La loi prévoit un délai maximum de 1 an aux entreprises souhaitant anticiper la mise en place des 35 heures, entre la date de la signature de la convention avec l'Etat et celle de la première embauche.

Les options 1, 2, 3 ne s'appliquent qu'aux entreprises souhaitant anticiper la loi sur l'ARTT avant le 1er janvier 2002, et rentrent dans le cadre des aides de base attribuées aux entreprises réduisant leur horaire d'au moins 10 % et au plus à 35 heures avec 6 % d'embauches ou évitant de licencier plus de 6 % de leur effectif.

L'option 4 permet à ces mêmes entreprises de bénéficier d'une aide supplémentaire de 4 000 F, puisqu'elles diminuent le temps de travail du salarié de 15 %, et augmentent leur personnel de 9 %.

Une majoration supplémentaire de 1 000 F, s'applique également aux entreprises qui feront un effort particulier en matière d'embauches (contrats à durée indéterminée, chômeurs de longue durée, personnes handicapées, jeunes, pourcentage supplémentaire de 6 % ou de 9 %) (voir tableau en annexe).

Volet offensif

Article 9 (1)

En vigueur étendu

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans l'année qui suit la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Le nombre d'heures correspondant à l'embauche sera déterminé ainsi :

a) Dans le cas de l'ARTT à 35 heures : effectif équivalent temps plein multiplié par 6 %, multiplié par 35 ;

b) Dans le cas de l'ARTT à 32 heures : effectif équivalent temps plein multiplié par 9 %, multiplié par 32.

L'embauche se fera en CDI à temps plein en priorité, au taux horaire appliqué dans l'entreprise.

L'effectif doit être maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.

En ce qui concerne les embauches d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion et d'alternance, réalisées avant la mise en place de l'ARTT, les salariés concernés entrent dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour la réduction du temps de travail.

Par contre, si ces embauches sont effectuées après, l'effectif de ces salariés est à prendre en compte pour le calcul des 6 % d'augmentation minimum exigée.

Selon la loi en vigueur, les salariés à temps partiel pourront compter dans l'effectif pour le calcul des 6 %, dans le cadre de l'augmentation de la durée de leur contrat de travail en temps complet à hauteur de 49 %.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, point II, alinéa 2, et point IV, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Volet défensif

Article 10 (1)

En vigueur étendu

Les entreprises rencontrant des difficultés économiques susceptibles de les contraindre à procéder à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir leur effectif actuel pendant une durée minimum de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, point II, alinéa 2, et point V, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

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

Extension

Article 12 En vigueur étendu

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

Clause de dénonciation ou de révision

Article 13 En vigueur étendu

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

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

Suivi de l'accord

Article 14 En vigueur étendu

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

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

Cette commission établira le bilan des accords d'entreprise passés.

Lors de la signature entre les entreprises et la DDTE, les entreprises s'engagent à communiquer les informations suivantes à la commission paritaire nationale habillement-textile, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris :

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

Annexe

En vigueur étendu

Aides financières dans le cadre de l'aménagement
et de la réduction du temps de travail

Des aides financières sont apportées par diminution des cotisations sociales patronales pendant 5 ans (3 ans + 2 ans pour les accords offensifs).

L'entreprise ne reçoit pas directement de l'argent, elle déduit chaque mois de ses versements sociaux, 1/12 du montant annuel de l'aide.

Montant de l'abattement sur les cotisations sociales

(par salarié, par an et en francs)

ENTREE dans le dispositif	Ampleur de la réduction du temps de travail	1re année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année (1)
En 1998 et jusqu'au 30 juin 1999	10 %	9 000	8 000	7 000	6 000	5 000	5 000
	15 %	13 000	12 000	11 000	10 000	9 000	5 000
Du 1er juillet au 31 décembre 1999	10 %	7 000	6 000	5 000	5 000	5 000	5 000

	15 %	11 000	10 000	9 000	9 000	9 000	5 000
--	------	--------	--------	-------	-------	-------	-------

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20

ENTREE dans le dispositif	Ampleur de la réduction du temps de travail	1re année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année (1)
An 2000	10 %	7 000	6 000	5 000	5 000	5 000	5 000
	15 %	11 000	10 000	9 000	9 000	9 000	5 000
An 2001	10 %	6 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
	15 %	10 000	9 000	9 000	9 000	9 000	5 000

Majorations (selon la date d'entrée dans le dispositif)

MAJORATION	DATE D'ENTREE	1re année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année
"emploi" *	Quelle que soit la date d'entrée	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	-
Majoration entreprises de main-d'oeuvre **	1998	+ 4 000	+ 2 000	+ 1 000	-	-	-
	1er semestre 1999	+ 3 000	+ 2 000	+ 1 000	-	-	-
	2ème semestre 1999	+ 2 000	+ 1 000	-	-	-	-

* Pour les entreprises qui font un effort particulier en matière d'embauche (contrats à durée indéterminée, embauche de chômeurs de longue durée, de personnes handicapées, de jeunes, etc.) ou qui prennent des engagements emplois nettement supérieurs au minimum obligatoire. ** Pour les entreprises dont l'effectif est composé à plus 60 % d'ouvriers et dont plus de 70 % des salaires sont inférieurs à 1,5 fois le SMIC.

(1) Colonne de ce tableau exclue de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Avenant n° 13 du 21 avril 1999 relatif à la collecte des fonds pour la négociation et les instances paritaires

La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre syndicale des chemisiers-habilleurs de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,

La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;
La CFTC-FECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;
La fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex,

Article 1 En vigueur étendu

La collecte pour 1999, et les collectes des années suivantes, portant sur les rémunérations brutes versées au cours de l'exercice 1998, et des exercices suivants, seront organisées par l'association créée spécialement à cet effet et dénommée " FNCIP-HT " (fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires de l'habillement et du textile).

Accord du 15 juin 1999 relatif à l'indemnisation des délégués (Accord annulant et remplaçant l'accord du 21 janvier 1987 et l'avenant du 18 décembre 1997 à l'accord collectif du 23 avril 1996)

La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires,

46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;

La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;

La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris.

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

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

La FECTAM CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

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

Article 1

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les frais de déplacement et de séjour des représentants des salariés et des employeurs seront remboursés dans les conditions suivantes.

1. Transport

a) Frais de transport en deçà de 500 kilomètres :

- billet SNCF (2e classe), plus suppléments éventuels ;

- frais kilométriques (selon barème établi par l'administration fiscale), plus frais de parking éventuels.

b) Frais de transport au-delà de 500 kilomètres :

- billet SNCF (2e classe), plus suppléments éventuels, plus couchette (2e classe) ;

- frais kilométriques (selon barème établi par l'administration fiscale), plus frais de parking éventuels ;

- billet d'avion (le plus économique), plus frais de transport ville-aéroport et frais de parking éventuels.

2. Séjour

Forfait hôtel : 19 MG (1) (frais non remboursés lorsque l'option de la couchette ou du billet d'avion est retenue) ;

Frais de repas : 7 MG.

Prise en charge de la participation aux réunions

Article 2

En vigueur étendu

1. Pour la délégation patronale, l'indemnité forfaitaire de présence est fixée à 22 MG par demi-journée.

Le temps d'absence des salariés mandatés par leur organisation pour participer aux réunions paritaires sera considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel.

Article 3

En vigueur étendu

Les frais seront remboursés par le FNCIP-HT sur présentation des justificatifs originaux et seront versés, au maximum, à 2 personnes par organisation syndicale représentative.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et applicable à compter de sa date d'extension.

Avenant n° 1 du 16 mars 2000 relatif à l'ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)

La fédération nationale de l'habillement, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre syndicale des chemisiers-habilleurs, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,

La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;
La Fectam CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris ;
La fédération des services CFDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex,

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241.

Volume du contingent des heures supplémentaires

Article 1er
En vigueur étendu

Le contingent des heures supplémentaires reste fixé à 130 heures annuelles, conformément à l'article 6 de l'accord du 4 mai 1999, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Modalités de paiement des heures supplémentaires

Article 2
En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail (1).

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Si les heures supplémentaires sont programmées de façon régulière, le salaire correspondant à ces heures peut être lissé sur l'année (2).

La bonification prévue à l'article L. 212-5-I, du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 10 novembre 2000, art. 1er). (2) Phrase étendue sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 qui prévoit la conclusion d'une convention de forfait, ainsi que des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêt du 10 novembre 2000, art. 1er).

Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires

Article 3
En vigueur étendu

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-I du code du travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du code du travail.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel

Article 4
En vigueur étendu

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que (1) des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que (1) des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent, peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-I du code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journée ou demi-journée.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

Article 5
En vigueur étendu

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

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en 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.

Extension

Article 6
En vigueur étendu

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

Avenant n° 3 du 16 mars 2000 à l'accord du 23 avril 1996 relatif au financement de la négociation collective et des instances paritaires

La fédération nationale de l'habillement, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,

La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;
La fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
La FECTAM CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris,

Article 1er
En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles ont l'obligation de déclarer leur masse salariale de l'exercice précédent à l'organisme chargé de la collecte de la contribution conventionnelle et obligatoire pour le financement du fonds de fonctionnement de la convention collective, avant le 1er mars de chaque exercice ou, à défaut, le premier jour ouvrable.

Les entreprises justifieront du montant de la masse salariale déclarée par la production de tout document juridique ou comptable, et notamment les comptes certifiés par l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise, les déclarations DAS 1, URSSAF.

Article 2
En vigueur étendu

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

Article 3
En vigueur étendu

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

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en 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.

Article 4
En vigueur étendu

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

Avenant n° 1 du 22 septembre 2000 relatif au financement de la formation professionnelle

La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre syndicale des chemisiers-habilleurs, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,

La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10,

Fédération des services CFDT, Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex par lettre du 26 octobre 2000 (BO CC 2000-45).

Création d'un fonds commun professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises versent obligatoirement à Agefos-PME des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises de 10 salariés au moins :

la totalité de leur contribution relative au financement des contrats d'insertion en alternance sans être inférieure à 0,4 % du montant de l'assiette de calcul ;

une partie de leur contribution relative au financement du plan de formation sans être inférieure à 10 % de cette même contribution qui ne peut elle-même être inférieure à 0,9 % de l'assiette de calcul.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- la totalité de leur contribution relative au financement des contrats d'insertion en alternance sans être inférieure à 0,10 % du montant de l'assiette de calcul ni à 100 F ;

- la totalité de leur contribution relative au financement du plan de formation, sans être inférieure à 0,15 % du montant de l'assiette de calcul ni à 100 F.

Il est créé un fonds commun professionnel permettant la fongibilité des contributions versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés (1).

Les entreprises versent obligatoirement au fonds commun les contributions au titre du plan de formation dont la collecte, l'emploi et la gestion sont confiés, à titre exclusif, à Agefos-PME.

(1) Alinéa de l'article 1er (création d'un fonds commun professionnel) est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 952-4 du code du travail (arrêté du 22 février 2001, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant au ministère de l'emploi et de la solidarité.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension.

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

Avenant n° 2 du 5 juin 2001 relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999

La fédération nationale de l'habillement, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris,

La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;
La fédération commerce services force de vente CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;
La fédération des services CFDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex,

Champ d'application

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241, qui veulent bénéficier des aides à la réduction du temps de travail.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord a pour objet de reconduire l'accord du 4 mai 1999, limité au seul cas des entreprises souhaitant anticiper la date de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à 35 heures ou 32 heures.

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

Pour permettre une application simple de cet accord, les parties signataires conviennent que l'accord de branche étant suffisamment explicite, il peut être d'application directe pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises de plus de 10 salariés doivent signer un accord d'entreprise, complétant les dispositions arrêtées par l'accord de branche, avec un délégué syndical ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

Lissage de la rémunération en cas de modulation

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Lissage de la rémunération

Lorsque l'entreprise adopte la modulation prévue par l'option n° 1 de l'article 2 de l'accord de branche du 4 mai 1999, la rémunération est lissée sur la base de 35 heures, ou de l'horaire moyen inférieur.

Régularisation de la rémunération

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, pour cause de licenciement pour faute grave, de licenciement pour faute lourde ou de démission, en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à un repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, ou à l'horaire moyen inférieur.

Entrée en vigueur

Article 3

[En vigueur étendu](#)

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

Extension

Article 4

[En vigueur étendu](#)

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

Clause de dénonciation ou de révision

Article 5

[En vigueur étendu](#)

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

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

Accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Fédération nationale de l'habillement ;
Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Fédération des services CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV / CFTC ;
Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, CCN n° 3241, décident d'un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés cadres et non-cadres des entreprises et établissements compris dans son champ d'application. Le régime de prévoyance prévoit le bénéfice des garanties " décès, rente éducation, incapacité de travail et invalidité " sans condition d'ancienneté.

Le régime de prévoyance répond aux 3 objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire, et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans sélection, notamment, de critère d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement au sein du régime d'un fonds d'action sociale ;
- la proximité par la gestion administrative du régime proche des salariés, grâce à l'intervention de mutuelles implantées régionalement.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres, des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er du titre Ier de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Sont bénéficiaires du régime tous les salariés des entreprises inscrits à l'effectif, présents au travail ou en arrêt de travail, pour cause de maladie, accident, maternité, congé parental ou de toute nature, ou en invalidité au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

On entend par bénéficiaires du régime :

1. Tous les salariés, sans exclusion, y compris ceux qui n'ont pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante.
2. Les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la souscription.
3. Les salariés en arrêt de travail à la date de signature de l'accord de prévoyance ou en invalidité.
4. Les salariés licenciés pour inaptitude et garantis par un précédent assureur.

Garantie capital décès du personnel cadre et non cadre

Article 2

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 1 du 19 juin 2007, étendu par arrêté du 10 décembre 2007, JORF 18 décembre 2007 et avenant n° 4 du 24 novembre 2009, étendu par arrêté du 1er décembre 2010, JORF 8 décembre 2010)
Article 2.1

Capital décès du personnel non cadre

a) Capital de base

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, il est versé en une seule fois, un capital décès en fonction de la situation familiale du salarié égal à :

- 40 % du salaire brut annuel de référence pour un célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge ;
- 100 % du salaire brut annuel de référence pour un salarié marié sans personne à charge ;
- 25 % du salaire brut annuel de référence de majoration par personne à charge.

b) Capital minimum

Pour les salariés à temps partiel, le capital versé par le régime de prévoyance ne peut être inférieur à 50 % du salaire annuel brut réel perçu. Ce capital est calculé selon le salaire de référence défini à l'article 8-2 a et b.

c) Invalidité absolue et définitive (IAD)

La survenance d'un état d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale) ou la reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 %, entraîne le versement par anticipation d'un capital décès égal à 200 % du salaire brut annuel de référence.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Article 2.2

Capital décès du personnel cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD, invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès en fonction de la situation familiale du salarié, égal à :

- 350 % du salaire brut annuel de référence limité à la tranche A pour un célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge ;
- 400 % du salaire brut annuel de référence limité à la tranche A pour un salarié marié sans personne à charge ;
- 60 % du salaire brut annuel de référence limité à la tranche A de majoration par personne à charge.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Article 2.3

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié, avant son soixantième anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié cadre et non cadre.

Article 2.4

Dévolution du capital décès du personnel cadre et non cadre

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, au concubin notoire et permanent au sens de l'article 515-8 du code civil, au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, aux pères et mères survivants et ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers du salarié décédé.

Article 2.5

Frais d'obsèques du personnel cadre et non cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié cadre ou non cadre, il est versé au conjoint ou aux ayants droits une allocation forfaitaire destinée à couvrir les frais d'obsèques du salarié, d'un montant égal à 2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, non déductible du capital décès.

Article 2.6

Garantie rente éducation (OCIRP)

du personnel cadre et non cadre

En cas de décès du salarié cadre ou non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD, invalidité absolue et définitive), il est versé en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant est égal à 10 % du salaire mensuel brut de référence par enfant à charge tel que défini à l'article 8.5.

Cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire de l'enfant, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Les rentes sont versées trimestriellement et à terme d'avance.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

Rente encours de service :

les rentes en cours de service sont portées également à 10 % du salaire de référence à compter du 1er juillet 2007.

Par ailleurs, il est ajouté à compter du 1er juillet 2007 une rente temporaire de conjoint versée en cas d'absence d'enfant à charge : cette rente fixée à hauteur de 10 % du salaire de référence est versée au conjoint ou au concubin dans les conditions fixées par le règlement général de l'OCIRP en son article 9 « Bénéficiaires » sur une période de 5 ans.

Article 2 En vigueur étendu

Article 2.1

Capital décès du personnel non cadre

a) Capital de base

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, il est versé en une seule fois, un capital décès en fonction de la situation familiale du salarié égal à :

- 40 % du salaire brut annuel de référence pour un célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge ;
- 100 % du salaire brut annuel de référence pour un salarié marié sans personne à charge ;
- 25 % du salaire brut annuel de référence de majoration par personne à charge.

b) Capital minimum

Pour les salariés à temps partiel, le capital versé par le régime de prévoyance ne peut être inférieur à 50 % du salaire annuel brut réel perçu. Ce capital est calculé selon le salaire de référence défini à l'article 8-2 a et b.

c) Invalidité absolue et définitive (IAD)

La survenance d'un état d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale) ou la reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 %, entraîne le versement par anticipation d'un capital décès égal à 200 % du salaire brut annuel de référence.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Article 2.2

Capital décès du personnel cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD, invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès en fonction de la situation familiale du salarié, égal à :

- 350 % du salaire brut annuel de référence limité à la tranche A pour un célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge ;
- 400 % du salaire brut annuel de référence limité à la tranche A pour un salarié marié sans personne à charge ;
- 60 % du salaire brut annuel de référence limité à la tranche A de majoration par personne à charge.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Article 2.3

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié, avant son sixième anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié cadre et non cadre.

Article 2.4

Dévolution du capital décès du personnel cadre et non cadre

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, au concubin notoire et permanent au sens de l'article 515-8 du code civil, au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, aux pères et mères survivants et ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et soeurs ;

- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers du salarié décédé.

Article 2.5

Frais d'obsèques du personnel cadre et non cadre

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié cadre ou non cadre, il est versé au conjoint ou aux ayants droits une allocation forfaitaire destinée à couvrir les frais d'obsèques du salarié, d'un montant égal à 2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, non déductible du capital décès.

Article 2.6

Garantie rente éducation. - Rente temporaire de conjoint (OCIRP)

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD-invalidité absolue et définitive), il est versé, en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire d'éducation dont le montant est égal à 20 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 8.2 par enfant à charge tel que défini à l'article 8.5.

Cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé ou titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Les rentes sont versées trimestriellement d'avance.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

En l'absence d'enfant à charge, il est versé une rente temporaire de conjoint dont le montant est égal à 15 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 8.2.

Cette rente est versée au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs ou au concubin. Le concubin ou la concubine survivant (e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le participant décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Dans ce cas, la rente est versée pendant une durée de 5 ans.

La rente est versée au-delà de cette durée, lorsque le bénéficiaire n'a pas liquidé une pension de retraite de droit propre dans un régime obligatoire de sécurité sociale et qu'il ne bénéficie pas de l'allocation de solidarité des personnes âgées définie à l'article L. 815-1 du code de la sécurité sociale. Elle cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire liquide une telle pension ou bénéficie de cette allocation.

Garantie incapacité de travail du personnel cadre et non cadre

Article 3 En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés ayant une ancienneté minimum de 12 mois dans l'entreprise, au premier jour d'arrêt de travail, des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas de droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire net de charges (temps partiel ou maintien de salaire conventionnel), aboutira à 80 % du salaire brut mensuel.

Les prestations seront servies en complément et en relais des obligations de maintien de salaire prévues par la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, à l'article 27 du chapitre Ier de l'accord du 17 juin 2004 pour le personnel employé (catégorie 1 à 8), et à l'article 13 du chapitre II pour le personnel d'encadrement (agents de maîtrise A1, A2 et B et cadres C et D). Le versement des prestations cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle,
- au décès ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail.

En cas d'arrêt de travail supérieur à 2 mois consécutifs d'un salarié employé (catégorie 1 à 8), la période d'arrêt de travail du 4e au 7e jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire de 12 mois dans l'entreprise ou l'établissement, l'indemnisation débutera à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours continus par arrêt de travail.

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident suite à une reprise du travail, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son arrêt.

Garantie invalidité du personnel cadre et non cadre

Article 4

En vigueur étendu

En cas d'invalidité 2e, 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale ou supérieure à 66,66 % reconnue par la sécurité sociale, une rente sera versée trimestriellement, à terme échu. Le versement des rentes cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- au décès ;
- en tout état de cause, à la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

Article 4.1

Personnel non cadre

Le montant de la rente versée en complément de celle de la sécurité sociale s'élève à :

- invalidité 2e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale ou supérieure à 66,66 %, reconnu par la sécurité sociale : 20 % du salaire brut mensuel ;

- invalidité 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100 %, reconnue par la sécurité sociale :

30 % du salaire brut mensuel.

Article 4.2

Personnel cadre

Le montant de la rente versée en complément de celle de la sécurité sociale s'élève à 30 % du salaire brut mensuel en cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie, ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale ou supérieure à 66,66 %, reconnu par la sécurité sociale.

Taux de cotisations

Article 5

En vigueur non étendu

Les taux ci-dessous sont exprimés en pourcentage du salaire brut et s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Ils sont répartis comme suit.

Article 5.1

Taux de cotisations du régime du personnel non cadre (1)

(En pourcentage.)

	Salaire total
Décès	0,15
Frais d'obsèques	0,04
Rente Education	0,08
Incapacité temporaire	0,29
Invalidité	0,26
Cotisation globale	0,82

La cotisation globale est répartie à raison de 0,41 % pour l'employeur et 0,41 % pour le salarié.

Article 5.2

Taux de cotisations du régime du personnel cadre (2)

(En pourcentage.)

	Taux de cotisations	
	Tranche A	Tranche B
Décès	0,75	0,00
Frais d'obsèques	0,05	0,00
Rente éducation	0,08	0,08
Incapacité temporaire	0,34	0,38
Invalidité	0,44	0,54
Cotisation globale	1,66	1,00

La cotisation globale est répartie à raison de 1,58 % pour l'employeur et 0,08 % pour le salarié pour la tranche A et 0,50 % pour l'employeur et 0,50 % pour le salarié pour la tranche B.

(1) Pour rappel, en application de l'avenant interprétatif du 27 novembre 2008, il convient d'entendre, au sens de l'accord de prévoyance, par « non-cadres » les salariés relevant des catégories employés 1 à 8 dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications professionnelles.

(2) Pour rappel, en application de l'avenant interprétatif du 27 novembre 2008, il convient d'entendre, au sens de l'accord de prévoyance, par « cadres » les salariés relevant du personnel d'encadrement qui comprend les catégories agents de maîtrise A1, A2, et B, ainsi que les catégories cadres C et D dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications professionnelles.

Gestion du régime conventionnel

Article 6 En vigueur étendu

La mutualisation des risques souhaitée par les signataires s'effectue par l'adhésion obligatoire des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de l'habillement et des articles textiles référencée 3241 auprès de :

- l'union nationale de prévoyance de la mutualité française, organisme relevant du livre II du code de la mutualité, ci-après dénommée UNPMF, assureur des garanties décès, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle ;

- l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ci-après dénommé OCIRP, assureur de la garantie rente éducation.

L'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de l'habillement et des articles textiles référencée 3241 au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés auprès des organismes désignés ont un caractère obligatoire et résultent du présent accord.

Toutefois, les entreprises qui ont souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur avant la date de signature du présent accord, peuvent conserver ce contrat sous réserve :

- d'une part, que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque ;

- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations salariales d'un niveau au plus équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime mis en place par le présent accord.

Sera également établie par l'UNPMF une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à l'article L. 121-6 du code de la mutualité.

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord paritaire de branche.

A cette fin, la commission paritaire nationale se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Reprise des en-cours - Maintien des garanties

Article 7 En vigueur étendu

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;

- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre d'un salarié par un assureur antérieur ;

- le maintien de la garantie décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de cette garantie ne soit pas déjà prévu par le contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30, III, de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime de prévoyance, viendrait à rejoindre le régime professionnel 3 ans après la date d'extension du présent accord, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs désignés ci-avant calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

En cas de changement des organismes assureurs désignés, la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie dans le contrat d'adhésion annexé au présent accord, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera assurée par les nouveaux organismes assureurs désignés.

Dispositions générales

Article 8 En vigueur étendu

Article 8.1

Montant des prestations arrêt de travail

Dans tous les cas, le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles).

Article 8-2

Salaire de référence

Le salaire annuel brut de référence servant au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes, gratifications et 13e mois) perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, dans la limite de la tranche B incluse.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de 12 mois de rémunération dans la branche, le salaire de référence, pour le calcul du capital décès et de la rente éducation, est reconstitué sur une base annuelle.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence, pour le calcul du capital décès et de la rente éducation, est reconstitué sur la base annuelle, prenant en compte la durée effective de travail, et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein.

Article 8-3

Revalorisation

Les prestations, décès, rente éducation (OCIRP), incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle, sont revalorisées selon les mêmes pourcentages d'augmentation que le plafond de la sécurité sociale, et aux mêmes dates.

Article 8-4

Exclusions

D'une façon générale, les organismes assureurs ne prennent pas en charge les risques résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré provoquant une incapacité temporaire ou permanente ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le code de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

Article 8-5

Personnes à charge. - Définition

Lorsque la garantie fait référence à la notion d'enfants à charge, sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un PACS), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 25e anniversaire pendant la durée :
- de l'apprentissage ou d'études ;
- du service national actif ;
- de l'inscription auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre des cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.
- sans limite d'âge pour les enfants qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable sont atteints d'une incapacité permanente avant leur 21e anniversaire, d'un taux égal ou supérieur à 80 % reconnu au sens de l'article 169 du code de la famille et de l'aide sociale.

Par assimilation sont considérés comme à charge, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un PACS de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Lorsque la garantie fait référence à la notion de personnes à charge, sont considérés comme tels, outre les enfants ci-dessus définis, les personnes vivant sous le toit de l'assuré, titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 de l'action sociale et de la famille.

Article 8-6

Conjoint et concubin. - Définition

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'un enfant reconnu des 2 parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- ou qu'il existe entre les 2 partenaires un pacte civil de solidarité.

Article 8-7

Maintien des garanties aux salariés bénéficiaires d'un congé parental

Les salariés ayant opté pour un congé parental, peuvent dès leur reprise d'activité bénéficier des droits à indemnisation incapacité et invalidité. D'autre part, ils conservent pendant leur congé parental le bénéfice de la garantie décès.

Article 8-8

Maintien des garanties aux chômeurs

En cas de rupture du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés gardent le bénéfice de l'ensemble des garanties prévues par le régime de prévoyance défini par l'accord du 19 mars 2003, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié devra fournir à l'organisme assureur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits au régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien des garanties entre en application à la date de cessation du contrat de travail. Il cesse :

- à l'issue de la période de maintien des garanties ;
- lors de la reprise d'un autre emploi ou lors de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties souscrites par son employeur et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le financement du maintien de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance au titre de la portabilité est intégré dans les taux de cotisations (part patronale et part salariale) définis à l'article 5 de l'accord du 19 mars 2003.

Article 8

Article 8.1

Montant des prestations arrêt de travail

Dans tous les cas, le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles).

Article 8.2

Salaire de référence

Le salaire annuel brut de référence servant au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes, gratifications et 13e mois) perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, dans la limite de la tranche B incluse.

a) Pour les salariés ne bénéficiant pas de 12 mois de rémunération dans la branche, le salaire de référence, pour le calcul du capital décès, de la rente éducation-rente de conjoint est reconstitué sur une base annuelle, sans pouvoir, pour la rente éducation-rente de conjoint, être inférieur au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

b) Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence pour le calcul du capital décès, de la rente éducation-rente de conjoint est reconstitué sur une base annuelle prenant en compte la durée effective de travail et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein, sans pouvoir, pour la rente éducation-rente de conjoint, être inférieur au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

Article 8.3

Revalorisation

Les prestations, décès, rente éducation (OCIRP), incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle, sont revalorisées selon les mêmes pourcentages d'augmentation que le plafond de la sécurité sociale, et aux mêmes dates.

Article 8.4

Exclusions

D'une façon générale, les organismes assureurs ne prennent pas en charge les risques résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré provoquant une incapacité temporaire ou permanente ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le code de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

Article 8.5

Personnes à charge. - Définition

Lorsque la garantie fait référence à la notion d'enfants à charge, sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au

versement d'une pension alimentaire.

Article 8.6

Conjoint et concubin. - Définition

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'un enfant reconnu des 2 parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- ou qu'il existe entre les 2 partenaires un pacte civil de solidarité.

Article 8.7

Maintien des garanties aux salariés bénéficiaires d'un congé parental

Les salariés ayant opté pour un congé parental, peuvent dès leur reprise d'activité bénéficier des droits à indemnisation incapacité et invalidité. D'autre part, ils conservent pendant leur congé parental le bénéfice de la garantie décès.

Article 8-8

Maintien des garanties aux chômeurs

En cas de rupture du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés gardent le bénéfice de l'ensemble des garanties prévues par le régime de prévoyance défini par l'accord du 19 mars 2003, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié devra fournir à l'organisme assureur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits au régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien des garanties entre en application à la date de cessation du contrat de travail. Il cesse :

- à l'issue de la période de maintien des garanties ;
- lors de la reprise d'un autre emploi ou lors de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties souscrites par son employeur et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le financement du maintien de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance au titre de la portabilité est intégré dans les taux de cotisations (part patronale et part salariale) définis à l'article 5 de l'accord du 19 mars 2003.

Suivi du régime de prévoyance

Article 9 En vigueur étendu

Les signataires du présent accord paritaire de branche décident que le suivi et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance serait fait par la commission paritaire de surveillance.

Cette commission paritaire de surveillance sera composée de 5 membres désignés par les organisations syndicales de salariés, et 5 membres désignés par l'organisation patronale. Il peut en outre être désigné 5 suppléants dans le collège salariés et 5 suppléants pour le collège employeurs. Les suppléants ne prennent part aux travaux de la commission paritaire de surveillance qu'en l'absence du titulaire qu'ils remplacent,

La commission paritaire de surveillance désigne, en son sein, pour 2 ans un président et un vice-président choisis alternativement dans chaque collège.

La commission paritaire de surveillance se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime ;
- contrôle l'application du régime ;
- contribue à l'intégration des établissements dans le régime de prévoyance ;

- examine les comptes de résultats, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession ;
- définit la politique d'action, décide des interventions du fonds social et approuve le budget présenté par l'UNPMF.

A cet effet, l'UNPMF communiquera, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 mai suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Fonds social

Article 10 **En vigueur étendu**

Article 10.1

Objet

Il est créé un fonds social, ayant pour objet, dans la limite de ses ressources annuelles, de :

- venir en aide aux adhérents du régime de prévoyance en très grande difficulté par des secours ;
- favoriser des actions de prévention en direction des bénéficiaires du régime prévoyance.

Etant précisé que ces actions sont menées exclusivement au profit des bénéficiaires du régime de prévoyance.

Les modalités d'alimentation et d'attribution des secours sont précisées dans le protocole d'accord technique signé entre les partenaires sociaux et l'UNPMF.

Article 10.2

Gestion du fonds

La gestion administrative et financière du fonds est confiée à l'union nationale de prévoyance de la mutualité française sous le contrôle de la commission paritaire de surveillance.

Effet - Durée

Article 11 **En vigueur étendu**

Le présent accord paritaire de branche est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, y compris pour les arrêts de travail en cours à cette date, et pour les périodes indemnisées qui lui sont postérieures.

Dans l'hypothèse où le " contrat de garanties collectives " serait résilié à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, les partenaires sociaux se réuniront pour trouver une solution de remplacement. A défaut, le présent accord paritaire de branche cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation conformément aux dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Le présent accord paritaire de branche fera l'objet, ainsi que son annexe : " Contrat de garanties collectives ", d'un dépôt à la direction départementale de l'emploi. Les signataires effectueront les démarches nécessaires en vue de son extension, auprès du ministre chargé des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Annexe à l'accord prévoyance du 19 mars 2003 relative au contrat de garanties collectives Annexe du 19 mars 2003

Fédération nationale de l'habillement ;
Chambre nationale des détaillants en lingerie ;
Union nationale de prévoyance de la mutualité française.

Fédération des services CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV-CFTC ;
Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, CCN n° 3241, ont instauré les niveaux de garanties du régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne les organismes assureurs chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent " contrat de garanties collectives " a pour objet de formaliser l'acceptation de l'union nationale de prévoyance de la mutualité française, ci-après dénommée UNPMF, et de l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, ci-après dénommé OCIRP, de préciser les modalités de leurs obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'UNPMF et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire en ce qui concerne la seule UNPMF. Ils acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord paritaire de branche du 19 mars 2003 à la convention collective, aux taux de cotisation fixés par celui-ci.

Le présent " contrat de garanties collectives " est ainsi conclu entre :

- les partenaires sociaux signataires de l'accord paritaire de branche du 19 mars 2003 à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles ;

- l'UNPMF, relevant du livre II du code de la mutualité, agissant pour son compte et pour le compte de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale.

Assiette des cotisations - Exonération

Article 1er En vigueur étendu

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'accord paritaire de branche du 19 mars 2003 à la convention collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire cotisable se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et 8 fois son montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'accord paritaire de branche du 19 mars 2003.

Modalités de gestion spécifiques des personnes n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale

Article 2 En vigueur étendu

Article 2.1

En cas d'arrêt de travail ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle :

La sécurité sociale ne conditionne pas le versement de ses prestations dans ce cas, ni en terme de durée, d'ancienneté ou de montant de cotisations. Par ailleurs, aucune franchise n'est appliquée par elle. En conséquence, les prestations du régime complémentaire sont versées sans aucune particularité.

Article 2.2

En cas d'arrêt de travail ayant pour origine un accident ou une maladie d'ordre privé :

Dans ce cas, et à défaut de justification de l'arrêt par la production du bordereau de sécurité sociale, la légitimité de l'indemnisation complémentaire (avec substitution à la prestation sécurité sociale) devra être justifiée comme suit :

Il devra être fourni un certificat médical, ainsi que l'attestation de non prise en charge de la sécurité sociale qui en précise la raison.

Dans l'hypothèse où l'arrêt se poursuivrait, l'éventuel classement en invalidité ainsi que le niveau de celle-ci (susceptible d'entraîner le versement anticipé du capital décès) sera effectué par le médecin conseil de l'UNPMF, en accord avec le médecin traitant du salarié, et selon les barèmes utilisés par la sécurité sociale. Les décisions de l'UNPMF seront notifiées au salarié à qui elles s'imposeront, s'il ne les conteste pas en apportant des éléments contradictoires. En cas de désaccord, une procédure de conciliation sera engagée sur décision du médecin du salarié.

Dans tous les cas, l'assuré ne pourra se soustraire au contrôle que jugera nécessaire le médecin contrôleur de l'UNPMF, et devra répondre positivement à toute convocation de ce dernier. En cas d'impossibilité pour le salarié de se déplacer, dûment justifiée, il devra accepter de recevoir le médecin à son domicile, selon un rendez-vous pris en commun.

Sauf cas de force majeure, le salarié qui refuserait de se soumettre à un contrôle se verra suspendre son droit à prestation tant que le dit contrôle ne pourra avoir lieu.

Clause de sauvegarde

Article 3 En vigueur étendu

En cas de modifications réglementaires ou législatives, modifiant soit les taux de CSG et de CRDS précomptés sur les prestations du régime de base, soit les obligations mises à la charge de l'assureur, le montant des prestations complémentaires versées au titre du présent contrat seront maintenues à leur niveau en vigueur au jour de sa signature.

Déchéance

Article 4 En vigueur étendu

Versement des capitaux ou rentes suite à décès :

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de 2 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux de 100 % ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de 2 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Subrogation

Article 5 En vigueur étendu

Les organismes assureurs sont subrogés aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et en ce qui concerne les seules dépenses supportées par lui.

Principes de fonctionnement des adhésions

Article 6 En vigueur étendu

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les conditions générales de l'UNPMF et de l'OCIRP, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord paritaire de branche du 19 mars 2003 à la convention collective nationale ou dans le présent " contrat de garanties collectives ".

Effet - Durée

Article 7 En vigueur étendu

Le présent " contrat de garanties collectives " aura un effet et une durée identique à l'accord paritaire de branche du 19 mars 2003 à la convention collective.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un accord à la convention modifiant l'organisme assureur désigné ;

- par l'UNPMF ;

- par la totalité des membres de l'un des collèges signataires de l'accord paritaire de branche du 19 mars 2003 notamment du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de 2 mois avant la date anniversaire de signature du présent contrat de garanties collectives devra être respecté dans les 3 cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent " contrat de garanties collectives ".

En cas de dénonciation de la convention collective, de l'accord paritaire de branche du 19 mars 2003 ou en cas de résiliation du contrat de garanties collectives, quel qu'en soit l'auteur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

En cas de changement d'organismes assureurs, les provisions liées aux sinistres en cours de service seront transférées, avec son accord, vers le nouvel assureur. Ce dernier assurera dès lors le paiement de la prestation de base et leurs futures revalorisations conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant du 17 juin 2004 portant révision de la convention DOUBLON

Fédération nationale de l'habillement ;
Chambre nationale des détaillants en lingerie.

CSFV-CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;
Fédération de services CFDT.
L'avenant du 1er mars 1991 relatif au personnel d'encadrement est remplacé par le présent chapitre II de la convention collective nationale.

[En vigueur étendu](#)

(voir la convention modifiée)

L'avenant du 1er mars 1991 relatif au personnel d'encadrement est remplacé par le présent chapitre II de la convention collective nationale.

Avenant du 23 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite à partir de 60 ans

Fédération nationale de l'habillement ;
Chambre nationale des détaillants en lingerie.

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

[En vigueur étendu](#)

Cet avenant s'ajoute à l'article 19 de la convention collective nationale modifiée par accord du 17 juin 2004 relatif à l'allocation de fin de carrière (ancien article 20 de la convention collective précitée).

Article 19 C

(voir cet article)

Accord du 19 avril 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue

Fédération nationale de l'habillement ;
Chambre nationale des détaillants en lingerie.

CFTC-CSFV ;
FNECS CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord décline, au niveau de la branche du commerce de l'habillement textile, les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises et les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, n° 3241.

Chapitre 1er : Droit individuel à la formation (DIF)

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

a) Salarié à temps plein.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée acquiert chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de 6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 126 heures.

b) Salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel acquiert un droit individuel à la formation calculé au prorata de son temps de travail effectif, par rapport à la durée légale du travail, sans que celui-ci ne puisse être inférieur au nombre d'heures contractuel. Le prorata du DIF sera calculé sur une base de 21 heures.

Le DIF peut être cumulé sans limite de durée, à condition que le plafond ne dépasse pas 126 heures.

c) Salarié sous contrat à durée déterminée

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut, dans les conditions prévues par la loi, bénéficier du droit individuel à la formation au prorata temporis, dès lors qu'il compte une ancienneté de 4 mois au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise. Le prorata du DIF sera calculé sur une base de 21 heures.

Il est rappelé que les salariés sous contrats de professionnalisation et d'apprentissage ne bénéficient pas du DIF.

d) Date d'ouverture du droit au DIF (1)

Le droit au DIF s'acquiert au terme d'une année entière, à terme échu, à partir de la date d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du droit au DIF est fixée :

- au 7 mai 2004 pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

e) Conséquences des absences non considérées comme du travail effectif

Les absences non assimilées à du travail effectif par la loi ou par la convention collective, suspendent l'acquisition du DIF (2).

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation peuvent être prévues par accord collectif, tant que le cumul des droits ouverts est égal à 120 heures sur 6 ans (arrêté du 5 octobre 2005, art. 1er).

(2) Point exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, sans distinguer selon que le contrat est en cours d'exécution ou non (arrêté du 5 octobre 2005, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté après accord de l'employeur. Les thèmes prioritaires actuels au titre du DIF sont les suivants :

- vente, accueil, étalage, merchandising, connaissance des produits, gestion, fiscalité, langues, gestion des stocks informatisée, plan d'achats, caisse enregistreuse informatisée, conseil en look client.
- ou tout autre thème considéré par la suite comme prioritaire par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche professionnelle.

La CPNEFP de la branche pourra modifier les priorités définies ci-dessus, au regard de résultats issus d'un bilan quantitatif et qualitatif qui sera établi chaque année sur la mise en oeuvre du droit individuel à la formation.

D'autre part, la CPNEFP de la branche définira le taux d'imputation maximum au titre duquel le DIF prioritaire pourra s'imputer sur la contribution professionnalisation.

Peuvent également être éligibles les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus et les actions de bilan de compétences.

(1) Termes "éligible et" exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles si un accord collectif de branche peut définir des priorités, cela ne doit pas avoir pour effet de limiter à ces seuls cas les actions de formation (arrêté du 5 octobre 2005, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu

Le DIF est une formation codécidée dont la mise en oeuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies à l'article 2 du présent accord.

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, un accord d'entreprise, ou à défaut, un accord individuel entre l'employeur et le salarié, peut prévoir que les heures liées au DIF se réalisent en partie ou en totalité pendant le temps de travail.

Si l'action de formation liée au DIF est réalisée en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette.

Si l'action de formation liée au DIF est réalisée pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur et du salarié, celui-ci bénéficie du maintien de sa rémunération.

La demande d'exercice du droit individuel à la formation du salarié doit être formalisée par écrit au moins 2 mois avant le début de l'action de formation envisagée.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier par écrit sa réponse, sachant que l'absence de réponse vaut acceptation. Dans la mesure du possible, le refus de l'employeur sera motivé.

Pour être recevable, la demande du salarié, doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation envisagée, intitulé, modalités de déroulement, durée, dates de début et de fin, coût, dénomination du prestataire de formation pressenti.

Lorsque la réponse de l'employeur est positive, l'employeur et le salarié concluent un accord écrit.

Lorsque l'employeur refuse pendant 2 années consécutives une demande de droit individuel à la formation, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Article 4 En vigueur étendu

L'employeur ou son représentant informe par écrit, tous les 12 mois chaque salarié en contrat à durée indéterminée du nombre d'heures acquises au titre du DIF.

Cette information peut être portée sur le bulletin de paie ou sur tout document écrit au choix de l'employeur.

Article 5 En vigueur étendu

a) Démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation à condition que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ait commencé avant la fin du préavis. A défaut, le montant correspondant au DIF n'est pas dû et les heures sont perdues.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de notification du licenciement :

- de ses droits acquis au titre du DIF ;
- de la possibilité d'en demander le bénéfice pendant le préavis ;
- et de la nécessité pour en bénéficier de s'inscrire à une action dans les 6 mois suivant la fin du contrat de travail.

Si le salarié souhaite mobiliser les droits qu'il a acquis au titre du DIF, il doit, avant la fin de son préavis, adresser à l'employeur par lettre recommandée avec accusé réception son intention de réaliser l'action de formation au plus tard dans les 6 mois suivant la fin de son contrat de travail.

L'inscription à l'action de formation (ou de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences) devra être réalisée au plus tard dans les 6 mois suivant la fin du contrat de travail. Dans ce cas, les frais de formation et l'allocation de formation seront pris en charge par les fonds mutualisés de la branche, dans la limite des droits mobilisés au titre du DIF.

A défaut d'une telle demande avant la fin du préavis et d'une inscription à l'action dans les 6 mois suivant la fin du contrat de travail, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

c) Départ en retraite ou licenciement pour faute grave ou lourde

En cas de départ en retraite ou de licenciement pour faute grave ou lourde, le droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

Article 6 (1) En vigueur étendu

L'ensemble des dépenses (hors salaire chargé ou allocation de formation) exposé par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation prioritaire conformément à l'article 2 du présent accord, sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné au chapitre VI du présent accord, au titre de la contribution professionnalisation dans la limite des fonds affectés chaque année par la CPNEFP.

L'organisme paritaire collecteur agréé désigné au chapitre VI du présent accord, participe prioritairement à la prise en charge du coût pédagogique des actions de formation entrant dans le cadre du DIF selon les plafonds fixés par la section professionnelle paritaire en accord avec la CPNEFP de la branche professionnelle.

A défaut de prise en charge pour tout ou partie des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné au chapitre VI du présent accord, le solde sera imputé sur le plan de formation des entreprises.

Pour l'exercice du droit individuel à la formation, il est prévu que l'organisme collecteur agréé de la branche contribue dans des limites fixées par la CPNEFP de la branche en lien avec la section paritaire professionnelle, notamment :

- aux sommes collectées au titre de la professionnalisation ;
- au financement des coûts pédagogiques et, le cas échéant, de transport, d'hébergement et de restauration liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle au sens de l'article 2 du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail (arrêté du 5 octobre 2005, art. 1er modifié par arrêté du 24 janvier 2007, art. 1er).

Chapitre II : Contrats de professionnalisation

Article 1er En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation depuis le 1er octobre 2004.

Il peut être conclu :

- soit pour acquérir un diplôme professionnel ou un titre à finalité professionnelle reconnus notamment par l'éducation nationale ;
- soit pour acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit pour acquérir une qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche professionnelle ;
- soit pour acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en place les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois et se situe en début de contrat à durée indéterminée.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 2 En vigueur étendu

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.

Article 3 En vigueur étendu

La durée du contrat de professionnalisation est en principe comprise entre 6 et 12 mois.

Si le référentiel de formation l'exige, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, pour l'obtention de diplômes et titres homologués par l'éducation nationale ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le salarié n'a pu obtenir la qualification engagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, ainsi que dans les autres cas fixés par la loi, pendant la durée nécessaire à une nouvelle présentation à l'examen.

Article 4 En vigueur étendu

Il est convenu également que la durée de la formation à l'extérieur de l'entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % sans dépasser 35 % pour les bénéficiaires visant une formation diplômante ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Article 5 En vigueur étendu

La rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est celle prévue par la législation en vigueur, en prenant pour référence le salaire minimum conventionnel si celui-ci est supérieur au salaire minimum de croissance (Smic).

Article 6 En vigueur étendu

Afin de garantir la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation, les parties au présent accord souhaitent mettre en valeur le tutorat et incitent donc les entreprises de la branche à désigner un tuteur pour chaque salarié en contrat de professionnalisation. Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat de professionnalisation.

Afin d'améliorer l'accueil en entreprise et le suivi des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, il est décidé d'encourager la formation tutorale, dans des conditions délimitées par la CPNEFP, au moyen notamment d'incitations financières décidées par la CPNEFP de la branche. A ce sujet, il est rappelé que la CPNEFP de la branche a créé un référentiel sur la formation tutorale.

Article 7 En vigueur étendu

L'OPCA désigné au chapitre VI communiquera à la CPNEFP de la branche un bilan annuel sur la gestion des contrats de professionnalisation dans le secteur afin que chaque année la politique de la branche puisse être adaptée en fonction des besoins réels des entreprises.

Chapitre III : Période de professionnalisation

Article 1er

En vigueur étendu

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

A cet effet, elle doit permettre à ses bénéficiaires :

- a) Soit d'acquiescer un diplôme reconnu par la CPNEFP de la branche professionnelle ;
- b) Soit de participer à une action de formation correspondant à des domaines reconnus prioritaires par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante conformément aux priorités définies par cet accord ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise, sachant que les signataires du présent accord souhaitent accorder une attention toute particulière à cette formation, eu égard aux besoins de la branche dans ce domaine ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides.

Article 3

En vigueur étendu

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 4

En vigueur étendu

Les actions de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF en accord avec son employeur ;
- soit à l'initiative de l'employeur après accord écrit du salarié s'il s'agit d'une action de développement des compétences.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail sont applicables et l'allocation de formation est versée au salarié.

Dans les 2 cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée au titre de la période de professionnalisation d'au moins 2 salariés, l'employeur aura la faculté de différer la demande du salarié.

Chapitre IV : Dispositions communes à la professionnalisation

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être pris en charge par l'OPCA désigné au chapitre VI du présent accord après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base de forfaits définis avec elle par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu

La prise en charge des dispositifs de la professionnalisation se fera sous réserve des financements nécessaires à l'OPCA désigné au chapitre VI du présent accord.

Chapitre V : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé par les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003, est constitué par l'observatoire mis en place et développé par l'organisme désigné par la CPNEFP de la branche.

Le comité de pilotage paritaire est assuré par la CPNEFP qui commande des travaux à l'observatoire.

Chapitre VI : Organisme paritaire collecteur agréé compétent.

En vigueur étendu

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent pour la collecte de la contribution professionnelle conventionnelle et obligatoire est désigné par l'accord du 21 décembre 1994 et l'avenant n° 1 du 22 septembre 2000 ou tout autre accord s'y substituant.

Chapitre VII : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est définie par l'accord constitutif du 23 avril 1996.

Chapitre VIII : Portée de l'accord et dispositions diverses.

En vigueur étendu

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

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

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail de l'emploi et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2005.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles 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 de 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 et articles textiles (commerce de détail) " n 3241.

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

Avenant à l'accord du 23 avril 1996 relatif au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires Avenant n° 4 du 14 décembre 2005

La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires (FNH) ;
La chambre nationale des détaillants en lingerie (CNDL),

La fédération des services CFDT ;
La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ;
La fédération des employés et cadres Force ouvrière ;
La fédération commerce services et forces de vente CFVC ;
La fédération du commerce, de la distribution et des services CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles conclue le 25 novembre 1987 ont constaté que l'évolution de la branche de l'habillement textile a été particulièrement touchée par le contexte économique difficile de ces 10 dernières années.

Les modifications intervenues dans le commerce mondial fragilisent l'activité de la branche, créant de réelles difficultés en matière de pérennité des entreprises et d'emploi.

En raison de cette conjoncture préoccupante, les organisations signataires ont pris la décision de mettre en oeuvre des mesures d'urgence pour sauvegarder l'emploi dans la branche.

Par ailleurs, eu égard à l'importance croissante de la négociation collective de branche, le rôle des organisations membres de la CPN se trouve renforcé et leur fonctionnement complexifié.

Enfin, compte tenu des évolutions sociales et économiques survenues depuis la signature de l'accord constitutif du paritarisme du 23 avril 1996, il est apparu nécessaire aux parties signataires de compléter cet accord et ses avenants.

Le présent avenant vient donc compléter l'accord du 23 août 1996 et ses avenants.

Article 1er

En vigueur étendu

Afin de répondre aux besoins nouveaux nés de l'évolution de la branche et de son contexte, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent de renforcer leurs moyens d'action et de fonctionnement, en complément de ceux déjà visés dans l'accord du 23 avril 1996.

Article 2 (1)

En vigueur étendu

Les actions menées tant de manière directe par le FNCIP-HT, que déléguées par lui et sous son contrôle, sont diversifiées et renforcées. Elles sont consacrées à la promotion des activités de la branche auprès du public en général afin notamment :

- d'améliorer la connaissance des jeunes, des demandeurs d'emploi et des entreprises sur les métiers des secteurs concernés ;
- d'organiser des manifestations et des séminaires sur les questions actuelles et prospectives relatives à la profession ;
- de consulter des structures de réflexion d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- d'informer les partenaires sur les avancées de la négociation collective dans la branche.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail, aux termes desquelles la négociation collective a pour objet les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que leurs garanties sociales. Les sommes collectées au titre du développement du paritarisme doivent répondre à cet objet (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

Article 3 (1)

En vigueur étendu

La contribution au fonctionnement des organisations syndicales et patronales signataires doit permettre d'accroître l'implantation de celles-ci, donc leur représentativité, améliorant ainsi le fonctionnement du paritarisme.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail, aux termes desquelles la négociation collective a pour objet les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que leurs garanties sociales. Les sommes collectées au titre du développement du paritarisme doivent répondre à cet objet (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

Article 4 (1)

En vigueur étendu

L'assistance aux salariés et aux entreprises est renforcée par la mise en place d'instances de conseil, assurant un service de renseignements notamment au sujet :

- des règles législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- des lois en matière économique ;
- des textes sur la formation professionnelle des salariés et des commerçants détaillants ;
- de toute autre information ayant un lien direct avec l'activité du secteur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail, aux termes desquelles la négociation collective a pour objet les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que leurs garanties sociales. Les sommes collectées au titre du développement du paritarisme doivent répondre à cet objet (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

Article 5 (1)

En vigueur étendu

Les actions relatives à la vie de la branche et à sa défense sont diversifiées et renforcées, notamment les actions relatives à :

- la gestion des relations partenariales dans la filière ;
- la défense et la représentation des intérêts du secteur dans les structures nationales et locales ;
- la défense et la représentation des intérêts du secteur dans les structures européennes et communautaires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail, aux termes desquelles la négociation collective a pour objet les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que leurs garanties sociales. Les sommes collectées au titre du développement du paritarisme doivent répondre à cet objet (arrêté du 12 juillet 2006, art. 1er).

Article 6

En vigueur étendu

Le FNCIP-HT initie et participe tant de manière directe que par délégation aux actions de toutes natures destinées à sauvegarder directement l'activité et l'emploi dans la branche.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions.

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

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du jour de sa signature.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications

Fédération nationale de l'habillement ;
Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Fédération des services CFDT ;
CFTC-CSFV ;
FNECS CFE-CGC ;
Fédération des employés et cadres FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Afin d'adapter les classifications professionnelles aux évolutions des métiers dans la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les parties signataires décident de modifier et d'adapter les classifications existantes par le présent accord.

Article 2
En vigueur étendu

Cet accord annule et remplace l'annexe I relative aux classifications professionnelles du 25 novembre 1987 et l'annexe I bis du 1er mars 1991 relative à la classification et à la définition des emplois du personnel d'encadrement.

Préambule

En vigueur étendu

1. Le passage dans une catégorie supérieure nécessite la maîtrise de l'ensemble des aptitudes définies dans la catégorie inférieure de la filière concernée.
 2. Seule la comparaison entre les fonctions réellement exercées et celles décrites dans la grille ci-dessous permet de déterminer la catégorie du salarié.
- La référence aux diplômes s'entend des diplômes de la filière concernée.
3. En cas de polyvalence d'emploi, la pratique de l'emploi le plus fréquemment exercé sera retenue.
 4. Par " pratique professionnelle ", on entend la pratique professionnelle dans le secteur du commerce de détail de l'habillement, textile, chaussures.

I. - Classification des emplois

En vigueur étendu

EMPLOYES	DEFINITION DES EMPLOIS
Catégorie 1	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de moins de 3 mois de pratique professionnelle : - accueille le client ; - participe sans autonomie aux ventes, à la réception et à l'étiquetage des marchandises ; - participe au rangement, à l'entretien et à la surveillance du rayon ou de l'établissement.
	Filière retouche
	Filière administrative
Filière services généraux - personnel de nettoyage ; - coursier, veilleur de nuit, garçon de magasin ; - vigile jour-nuit ; - concierge.	
Catégorie 2	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 3 mois à 1 an de pratique professionnelle ou vendeur(se) débutant(e) titulaire du CAP vente : - sous le contrôle de son supérieur, assure les ventes, encaisse les paiements, épingle les retouches simples de façon satisfaisante ; - peut ouvrir et fermer le magasin en l'absence de son supérieur.
	Filière retouche/confection Aide-retoucheur(se)/finisseur(se) ou retoucheur(se) débutant(e) sans qualification professionnelle exécute des travaux simples de manière à permettre à un ou plusieurs retoucheurs qualifiés d'effectuer leur travail dans les meilleures conditions. Ouvrier(ière) en ameublement : effectue des ourlets simples.
	Filière administrative Standardiste de moins de 6 mois de pratique professionnelle ; Employé(e) administratif(ve) de moins de 6 mois de pratique professionnelle.
	Filière services généraux Manutentionnaire
catégorie 3	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 1 an à 3 ans révolus de pratique professionnelle ou de plus de 5 ans de pratique dans une autre branche du commerce ou vendeur(se) débutant(e) titulaire du BEP vente : - informe et conseille les clients ; - dispose d'une bonne connaissance des produits ; - sait identifier les produits disponibles en rayon et en stock ; - utilise l'outil informatique professionnel. Aide-étalagiste : exécute des travaux simples à partir des instructions d'un étalagiste qualifié
	Filière retouche/confection Retoucheur(se) de 1 à 3 ans d'expérience professionnelle ou retoucheur(se) titulaire du CAP : exécute de façon satisfaisante les etouches simples sous contrôle de son supérieur. Couturier(ière) d'ameublement.
	Filière administrative Standardiste de plus de 6 mois de pratique professionnelle. Employé(e) administratif(ve) de plus de 6 mois de pratique professionnelle.

	<p>Aide-comptable titulaire du BEP métiers de la comptabilité. Hôte(sse) d'accueil</p>
	<p>Filière services généraux Réceptionnaire de marchandises : effectue un contrôle quantitatif. Chauffeur-livreur.</p>
Catégorie 4	<p>Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 3 ans à 5 ans de pratique professionnelle ou vendeur(se) titulaire du bac professionnel vente : - maîtrise les techniques de vente ; - assure l'implantation, l'animation et la mise en valeur des produits dans le rayon ou le magasin sur les indications de son supérieur hiérarchique. Vendeur(se) isolé(e) : - travaille seul(e) de façon permanente dans un magasin en liaison avec son supérieur hiérarchique ou le chef d'entreprise ; - assure l'ouverture et la fermeture du magasin à l'égard de la clientèle ; - assure le réapprovisionnement des rayons au fur et à mesure des ventes et signale à la direction les besoins de commande d'articles ; - assure l'entretien du magasin.</p>
	<p>Filière retouche/confection Retoucheur(se) qualifié(e) de plus de 3 ans d'expérience professionnelle ou retoucheur(se) titulaire du BEP : exécute les retouches variées sur tout type de vêtements de façon satisfaisante.</p>
	<p>Filière administrative Secrétaire assistant(e) administratif(ve) Hôte(sse) d'accueil/standardiste de plus de 4 ans de pratique professionnelle. Aide-comptable titulaire du bac professionnel</p>
	<p>Filière services généraux</p>
Catégorie 5	<p>Filière vente/étalagisme Vendeur(se) qualifié(e) à partir de 5 ans de pratique professionnelle : - fait preuve d'autonomie et prend des initiatives dans le cadre qui lui est fixé ; - signale les besoins en réassort et assure les mouvements de stock ; - gère plusieurs clients à la fois et aide ses collègues en cas de nécessité.</p>
	<p>Filière retouche/confection Retoucheur(se) très qualifié(e) : - exécute les retouches complexes de toutes nature sur tout type de vêtements de façon satisfaisante ; - accomplit le démontage/remontage complet d'un vêtement ; - prend les retouches sur un client. Retoucheur(se)-vendeur(se) qualifié(e) : - effectue des retouches complexes sur tout type de vêtement et effectue des ventes. Confectionneur(se) d'ameublement.</p>
	<p>Filière administrative Assistant(e) administratif(ve)/secrétaire titulaire du bac professionnel. Hôte(sse) d'accueil pratiquant couramment une langue étrangère.</p>
	<p>Filière services généraux</p>
Catégorie 6	<p>Filière vente/étalagisme Vendeur(se) hautement qualifié(e) : - possède une très bonne maîtrise des techniques de vente ; - participe à la restauration de la vitrine ; - apte à transmettre un savoir-faire à un salarié moins qualifié ; - sait épingle toutes les retouches nécessaires et en assure le suivi. Etalagiste qualifié(e) titulaire du CAP : capable de réaliser une vitrine suivant des directives précises.</p>
	<p>Filière retouche/confection Essayeur(se)-retoucheur(se) très qualifié(e) 1er échelon : - prend toutes les retouches importantes ou les mesures nécessaires sur un client ; - procède habituellement aux essayages. Retoucheur(se)-vendeur(se) très qualifié(e) de plus de 5 ans de pratique professionnelle : en plus d'effectuer des retouches complexes du niveau 5 effectue des ventes.</p>
	<p>Filière administrative Assistant(e) administratif(ve)/secrétaire titulaire du brevet de technicien supérieur ou diplôme équivalent. Comptable titulaire du brevet de technicien supérieur ou diplôme équivalent. Caissier(ière) de magasin.</p>
	<p>Filière services généraux</p>
Catégorie 7	<p>Filière vente/étalagisme Vendeur(se) hautement qualifié(e) :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - spécialisé(e) en permanence dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières en raison notamment de leur destination ou de leur condition d'emploi ; - prend des mesures industrielles, effectue les essayages et en assure le suivi ; - et/ou seconde le premier vendeur dans l'animation et la coordination de l'équipe de vente. <p>Vendeur(se)-étalagiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vendeur(se) très qualifié(e) faisant également les étalages. <p>Étalagiste très qualifié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalise présentations et décors.
	<p>Filière retouche/confection</p> <p>Vendeur(se)-confectionneur(se) ameublement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - se déplace chez le client pour prendre les mesures.
	<p>Filière administrative</p> <p>Caissier principal</p>
	<p>Filière services généraux</p>
Catégorie 8	<p>Filière vente/étalagisme</p> <p>Premier(ière) vendeur(se)/vendeur(se) confirmé(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - possède une maîtrise reconnue et une connaissance approfondie de l'ensemble des fonctions de son métier ; - peut être associé(e) aux achats, à la réalisation de la vitrine, au réassort et former les vendeurs ; - assure la coordination et l'animation d'une équipe de vente.
	<p>Filière retouche/confection</p> <p>Essayeur(se)-retoucheur(se) 2e échelon : distribue, coordonne et anime le travail d'un atelier.</p>
	<p>Filière administrative</p> <p>Assistant(e) de direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - attaché(e) à un cadre ou à la direction, apporte une assistance aux différentes fonctions supports de l'entreprise (achats, gestion des stocks, ressources humaines) ; - maîtrise les différents logiciels ; - fait preuve d'autonomie dans son travail. <p>Comptable : possède une bonne maîtrise des fonctions de son métier.</p>
	<p>Filière services généraux</p>

II. - Classification des emplois du personnel d'encadrement.

En vigueur étendu

AGENTS DE MAITRISE	DEFINITION DES EMPLOIS
Catégorie A 1	<p>Filière vente Chef de magasin/chef de rayon Assure de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon tant à l'égard de la clientèle que du personnel de vente mais ne bénéficie à ce titre d'aucune délégation de responsabilité de la part de l'employeur - anime, coordonne et contrôle une équipe de vendeur(se)s ; - continue à effectuer des ventes ; - dynamise les ventes de son équipe ; - applique et fait appliquer les consignes et décisions de la direction relatives notamment aux procédures de vente et à la politique commerciale, aux règles d'implantation des produits dans le magasin et en vitrine, au réassort, au suivi de l'état du stock ; - apte à régler toutes les difficultés qui peuvent se présenter à l'occasion des ventes en fonction des directives reçues.</p>
Catégorie A 2	<p>Filière étalagisme</p> <p>Chef étalagiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en fonction des thèmes qui lui sont fixés, conçoit et réalise les projets et maquettes de vitrines ; - peut coordonner et contrôler l'activité d'étalagistes qualifié(es) chargés de l'exécution des vitrines ; - gère le budget des vitrines.
	<p>Filière retouche/confection</p> <p>Chef d'atelier de retouches : assure la coordination et le contrôle d'un atelier de moins de 6 personnes relevant des catégories employé(e)s.</p>
	<p>Filière administrative</p> <p>Assistant(e) de direction générale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - collabore avec la direction dont il ou elle rédige et transmet les décisions en assurant son secrétariat ; - capable de prendre des initiatives en l'absence de l'employeur en fonction des directives. <p>Comptable confirmé : peut distribuer, coordonner et contrôler le travail</p>

	de plusieurs employé(e)s comptables.
	Filière services généraux Personnel qui distribue et contrôle le travail d'autres employé(e)s, sous les ordres de son supérieur hiérarchique ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée.
Catégorie B	Filière vente/achats Responsable de magasin/responsable de rayon : en plus d'assurer de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon (A 1), assure la bonne marche commerciale du rayon ou du magasin, suit l'état des stocks et procède au réapprovisionnement et à l'achat de nouveaux articles.
	Filière retouche/confection Chef d'atelier de retouches : assure la coordination d'un atelier de plus de 6 personnes relevant des catégories employé(e)s.

CADRES	DEFINITION DES EMPLOI
Catégorie C	Filière vente/achats Directeur de magasin/chef de rayon acheteur Dispose d'une large délégation de pouvoir notamment en matière de : - gestion du personnel et recrutement ; - gestion financière ; - gestion commerciale : est chargé de constituer la collection, doit connaître le marché et les conditions d'achat, est capable de négocier au meilleur coût, place et transmet les commandes, peut décider des actions promotionnelles. Acheteur Responsable de produit, de marché : organise et négocie les achats.
	Filière administrative Chef de service administratif : assure la bonne marche de son service et la responsabilité du personnel sous ses ordres (administration, comptabilité, caisse, gestion, personnel et paie)
Catégorie D	Cadre de direction générale : par délégation permanente (ou sous les ordres directs) du chef d'entreprise, est responsable de l'élaboration, du contrôle et de la direction de la politique générale de l'entreprise dans les domaines commercial, financier, technique, administratif.

Portée de l'accord et dispositions diverses

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un accord normatif de branche. Par conséquent aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions.

Dispositions transitoires

Au cas où la catégorie correspondant aux nouvelles définitions d'emplois serait inférieure à sa catégorie antérieure, le salarié se verra garantir à titre individuel la rémunération et les avantages correspondant à son ancienne appellation.

Modifications de classification et affiliation au régime AGIRC

Les parties souhaitent limiter les bénéficiaires du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 aux catégories B (assimilés cadre), C et D (cadres) du présent accord.

Le personnel d'encadrement relevant des catégories A et B reçoit la nouvelle appellation d'agent de maîtrise. En cas d'affiliation existante de ces catégories de personnel au régime AGIRC, l'affiliation sera maintenue dans les mêmes conditions tant que les salariés continuent d'exercer les mêmes fonctions dans le même établissement.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues par le code du travail.

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

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge la notification et les formalités nécessaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Avenant n° 1 du 19 juin 2007 portant modification de l'article 2.6 « garantie rente éducation (OCIRP) du personnel cadre et non cadre »

La CNDL ;

La FNH,

La FNECS ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La COMM CGT,

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Au regard des résultats du régime de rente éducation assuré par l'OCIRP, il est convenu en accord avec l'organisme assureur d'améliorer la garantie rente éducation et d'instaurer une rente de conjoint en l'absence d'enfant à charge.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

A compter du 1er juillet 2007, le montant de la rente éducation est porté à hauteur de 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant à charge tel que défini à l'article 8. 5.

Cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée, sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale, avant le 21e anniversaire de l'enfant, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Les rentes sont versées trimestriellement et à terme d'avance.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

Rente en cours de service :

Les rentes en cours de service sont portées également à 10 % du salaire de référence à compter du 1er juillet 2007.

Rente temporaire de conjoint en l'absence d'enfant à charge

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Par ailleurs, il est ajouté à compter du 1er juillet 2007 une rente temporaire de conjoint versée en cas d'absence d'enfant à charge : cette rente fixée à hauteur de 10 % du salaire de référence est versée au conjoint ou au concubin dans les conditions fixées par le règlement général de l'OCIRP en son article 9 « Bénéficiaires » sur une période de 5 ans.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le taux de cotisation est maintenu à 0,08 % du salaire TA-TB.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

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

Avenant n° 3 du 26 novembre 2007 à l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Fédération nationale de l'habillement ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Au regard des diverses questions soulevées par l'article 6 de l'accord du 4 mai 1999, modifié par l'article 1er de l'avenant n° 1 du 16 mars 2000, annexé à l'accord du 4 mai 1999, les parties signataires ont convenu de donner l'interprétation de cet article afin de sécuriser l'ensemble du personnel et des entreprises travaillant dans cette branche d'activité.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241.

Contingent annuel des heures supplémentaires

Article 2

[En vigueur étendu](#)

L'article 6 de l'accord du 4 mai 1999, modifié par l'article 1er de l'avenant du 16 mars 2000, ne s'applique plus depuis la fin de l'année 2002. En l'absence d'un contingent conventionnel d'heures supplémentaires, c'est le contingent réglementaire qui s'applique depuis le 1er janvier 2003.

Durée. - Entrée en vigueur

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Publicité

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Extension

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Avenant du 26 novembre 2007 à l'accord du 17 juin 2004 relatif à la révision de la convention collective

Fédération nationale de l'habillement ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la signature et de l'extension de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, il est apparu aux parties signataires une erreur matérielle de retranscription à l'article 23, chapitre Ier.

Cette question a fait l'objet d'une évocation officielle lors de la commission nationale paritaire du 19 juin dernier au cours de laquelle les parties signataires ont conclu à la nécessité de formaliser un avenant pour la corriger.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241.

Article 2

En vigueur étendu

La phrase figurant à l'article 23, chapitre Ier, XIV. - Indemnités de congés payés : « et l'ensemble des congés pour convenance personnelle autorisés par la loi » est remplacée par la phrase : « et l'ensemble des congés et absences dont la durée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé selon la législation en vigueur ».

Par conséquent, l'article 23 énoncé ci-dessous annule et remplace le précédent article 23.

Chapitre Ier

XIV. - Indemnité de congés payés

Article 23 (nouveau)

Pour la détermination de la durée et de l'indemnité des congés payés, il est rappelé que seuls sont assimilés à du travail effectif :

- l'ensemble des périodes de congés et de congés exceptionnels de courte durée, prévues par la présente convention ;
- le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité ;
- les périodes limitées à une durée de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- la journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- le temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller prud'homal ;
- le temps passé en tant qu'administrateur de la sécurité sociale ;
- le temps passé en tant que membre de comités techniques régionaux ou nationaux ;
- et l'ensemble des congés et absences dont la durée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé selon la législation en vigueur.

Il est rappelé en outre que l'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), à l'exception des primes périodiques dont le montant n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, telles que primes de 13e mois, primes de bilan, primes de vacances.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé légalement due si le salarié avait continué à travailler.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.
La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Avis interprétatif du 10 avril 2008 sur l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif

Fédération nationale de l'habillement ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

Fédération des employés et cadres FO.

En vigueur non étendu

L'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif se réfère dans son champ d'application (art. 1er) à 2 collèges de salariés : le personnel cadre et le personnel non cadre.

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications professionnelles, et conformément à l'intention des parties signataires de l'accord du 19 mars 2003, cette distinction doit être précisée de la manière suivante :

Il convient d'entendre, au sens de l'accord de prévoyance, par « non-cadres » les salariés relevant des catégories employés 1 à 8 et par « cadres » les salariés relevant du personnel d'encadrement qui comprend les catégories agents de maîtrise A1, A2 et B ainsi que les catégories cadres C et D.

Cette assimilation des agents de maîtrise aux « cadres » au sens du régime de prévoyance est sans incidence sur les règles concernant l'affiliation de ces salariés à la retraite complémentaire des cadres (convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947).

Pour rappel :

- les salariés agents de maîtrise des catégories A1 et A2 ne sont pas affiliés à titre obligatoire au régime de retraite des cadres, mais leur extension au titre de l'article 36, annexe I, peut être demandée par l'employeur ;

- les salariés agents de maîtrise de catégorie B doivent être affiliés au régime de retraite des cadres au titre de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;

- les salariés cadres des catégories C et D doivent être affiliés au régime de retraite des cadres au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Il est précisé que toute autre interprétation ne peut être considérée comme l'avis de la commission paritaire nationale d'interprétation.

Le présent avis sera déposé au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant du 27 novembre 2008 portant interprétation de l'accord prévoyance du 19 mars 2003

Fédération nationale de l'habillement ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT.

En vigueur étendu

L'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif se réfère dans son champ d'application (art. 1er) à deux collèges de salariés bénéficiaires : le personnel cadre et le personnel non cadre.

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications professionnelles, et conformément à l'intention des parties signataires de l'accord du 19 mars 2003, cette distinction doit être précisée de la manière suivante :

Il convient d'entendre, au sens de l'accord de prévoyance, par « non cadres » les salariés relevant des catégories employés 1 à 8 et par « cadres » les salariés relevant du personnel d'encadrement qui comprend les catégories agents de maîtrise A1, A2 et B ainsi que les catégories cadres C et D.

Cette assimilation des agents de maîtrise aux cadres au sens du régime de prévoyance est sans incidence sur les règles concernant l'affiliation de ces salariés à la retraite complémentaire des cadres (convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947). Pour rappel, en application de la décision de l'AGIRC du 7 juin 2007 :

- les salariés agents de maîtrise des catégories A1 et A2 ne sont pas affiliés à titre obligatoire au régime de retraite des cadres mais leur extension au titre de l'article 36, annexe I, de la convention collective nationale du 14 mars 1947 peut être demandée par l'employeur ;

- les salariés agents de maîtrise de catégorie B doivent être affiliés au régime de retraite des cadres au titre de l'article 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;

- les salariés cadres des catégories C et D doivent être affiliés au régime de retraite des cadres au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à l'interprétation retenue dans le présent avenant.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 2 du 27 novembre 2008 à l'accord prévoyance du 19 mars 2003

Fédération nationale de l'habillement ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 6 de l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, les parties signataires réexaminent les conditions et les modalités de la mutualisation des risques au plus tard 5 ans après la date d'effet de l'accord précité.

A cette fin, la commission paritaire nationale s'est réunie le 27 novembre 2008.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (IDCC n° 1483).

Gestion du régime de prévoyance conventionnel

Article 2

En vigueur étendu

Après étude des conditions de mutualisation déjà organisées auprès des organismes ci-après nommés, les parties signataires ont décidé de reconduire pour une nouvelle période de 5 ans (2008-2013) :

- l'union nationale de prévoyance de la mutualité française, dénommée UNPMF, en tant qu'assureur et gestionnaire des garanties décès, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle ;

- l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, dénommé OCIRP, en tant qu'assureur de la garantie rente éducation.

Ce dernier en délègue la gestion à l'UNPMF.

Entrée en vigueur

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'expiration de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1er novembre 2008.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Publicité

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Extension

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n° 3 du 15 décembre 2008 à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la prévoyance

Fédération nationale de l'habillement ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Vu l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail abaissant de 3 années à 1 année la condition d'ancienneté permettant à un salarié de bénéficier, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'allocation prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale ;

Vu l'article 1er du décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008 abaissant de 3 années à 1 année la durée d'ancienneté à partir de laquelle les durées d'indemnisation prévues à l'article D. 1226-1 du code du travail sont augmentées de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours ;

Vu l'article 2 du décret précité abaissant de 10 jours à 7 jours le délai d'absence à partir duquel courent les durées d'indemnisation prévues à l'article D. 1226-1 du code du travail pour les absences non consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

Les parties signataires conviennent de la nécessité de réviser en conséquence certaines stipulations conventionnelles.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC n° 1483).

Article 2
En vigueur étendu

L'article 3 de l'accord du 19 mars 2003 est remplacé par l'article 3 ainsi rédigé :

« Article 3
Garantie incapacité de travail du personnel cadre et non cadre

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés ayant une ancienneté minimum de 12 mois dans l'entreprise, au premier jour d'arrêt de travail, des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS (restituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas de droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire net de charges (temps partiel ou maintien de salaire conventionnel), aboutira à 80 % du salaire brut mensuel.

Les prestations seront servies en complément et en relais des obligations de maintien de salaire prévues par la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, à l'article 27 du chapitre Ier de l'accord du 17 juin 2004 pour le personnel employé (catégorie 1 à 8), et à l'article 13 du chapitre II pour le personnel d'encadrement (agents de maîtrise A1, A2 et B et cadres C et D). Le versement des prestations cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle,
- au décès ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail.

En cas d'arrêt de travail supérieur à 2 mois consécutifs d'un salarié employé (catégorie 1 à 8), la période d'arrêt de travail du 4e au 7e jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire de 12 mois dans l'entreprise ou l'établissement, l'indemnisation débutera à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours continus par arrêt de travail.

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident suite à une reprise du travail, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son arrêt. »

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Cet avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2009.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Avenant du 15 décembre 2008 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention

Fédération nationale de l'habillement ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Fédération des services CFDT ;

CSFV-CFTC ;

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Vu l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail abaissant de 3 années à 1 année la condition d'ancienneté permettant à un salarié de bénéficier, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'allocation prévue à l'article L. 321-1 du code de sécurité sociale ;

Vu l'article 1er du décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008 abaissant de 3 années à 1 année la durée d'ancienneté à partir de laquelle les durées d'indemnisation prévues à l'article D. 1226-1 du code du travail sont augmentées de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours ;

Vu l'article 2 du décret précité abaissant de 10 jours à 7 jours le délai d'absence à partir duquel courent les durées d'indemnisation prévues à l'article D. 1226-1 du code du travail pour les absences non consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,

les parties signataires conviennent de la nécessité de réviser en conséquence certaines stipulations conventionnelles.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC n° 1483).

Article 2

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 27 du chapitre 1er est modifié comme suit :

« En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
 - d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
 - d'être soignés sur le territoire français ou celui de l'un des autres pays de la Communauté européenne ;
- des indemnités complémentaires, calculées de façon qu'ils reçoivent :
- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
 - après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
 - après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
 - après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;
 - après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
 - après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
 - après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 % . »

Le 3e alinéa de l'article 27 du chapitre 1er est modifié comme suit :

« Le délai de carence de 7 jours calendaires s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie. »

Article 3

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 28 du chapitre 1er est modifié comme suit :

« A partir du 2e jour d'arrêt de travail, l'employeur verse une indemnité complémentaire calculée de façon que le salarié reçoive :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;
- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 % . »

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Cet avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2009.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 6 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 27 juillet 2009, art. 1er)

CNDL ;

FNH.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

FEC FO.

En vigueur étendu

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Ils déclarent que la mixité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (art.L. 2241-3 du code du travail).

Cet avenant vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (art.L. 2241-9 du code du travail). Après étude des données des rapports de branche relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires :

- constatent que l'effectif des salariés de la branche demeure majoritairement féminin, la répartition de l'effectif étant de 85 % de femmes et 15 % d'hommes selon le rapport de branche 2007 ;

- observent que, malgré cette forte féminisation des emplois salariés de la branche, les femmes salariées sont, par rapport aux hommes, plus présentes dans les catégories d'employés que dans les catégories d'agents de maîtrise et de cadres (fonctions d'encadrement et de direction) ;

- constatent également que certains emplois sont fortement féminisés (vente, retouche, confection) ;

- remarquent que, même si les grilles de classification ne comportent pas de critères sexués, il apparaît un léger écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi, emploi pouvant toutefois recouvrir plusieurs catégories ;

- soulignent enfin le recours prépondérant au temps partiel chez les femmes (46, 3 % de femmes à temps partiel contre 15, 6 % d'hommes selon le rapport de branche 2007).

Le temps partiel, lorsqu'il n'est pas choisi, peut conduire à une inégalité de fait dans les salaires perçus.

- conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent avenant.

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro de la brochure du Journal officiel 3241 (code IDCC 1483).

Chapitre Ier Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation et à l'évolution professionnelle

Article 1er En vigueur étendu

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de mentionner les deux genres

(exemples : vendeur(se), retoucheur(se), etc.) ;

- lorsque, au contraire, la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des formules qui suivent :

- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (exemple : chef de magasin H/F) ;

- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à la période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé qu'au sein de la branche, les entreprises emploient une majorité de femmes mais ces dernières sont insuffisamment représentées dans les catégories des agents de maîtrise et des cadres.

Les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

Les entreprises sont invitées à examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès.

Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, ne constituent pas un frein à l'évolution de la carrière professionnelle.

Article 3

En vigueur étendu

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les entreprises assureront un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement doit être respectée tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés).

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires ou de déplacements géographiques liées à la charge d'enfants.

Lorsque le ou la salariée est à l'origine d'une demande de formation (droit individuel à la formation, congé individuel de formation...), le refus ou le report de sa demande doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pourra examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Chapitre II Mesures visant à garantir l'égalité salariale

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, inséré par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident d'adopter les mesures ci-après afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 1

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification (catégories) telle qu'elle figure en annexe de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

La différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

Article 2

En vigueur étendu

1. Résolution amiable des différends

Lorsqu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'une même catégorie de classification ou pour un poste de travail semblable est constaté, l'entreprise doit étudier les raisons de cet écart.

En cas de désaccord entre les parties au contrat de travail, les signataires les incitent :

- soit à négocier les modalités de rattrapage appropriées ;
- soit à désigner un médiateur afin de trouver une solution à leur désaccord.

Le choix du ou de deux médiateurs fait l'objet d'un accord entre les parties.

La commission paritaire nationale de la branche, composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs, peut être désignée comme médiateur, sauf opposition de sa part. La commission paritaire nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat.

Le médiateur s'informe de la différence de traitement en matière salariale et de l'existence d'éléments susceptibles de la justifier. En cas d'écart injustifié, il tente de concilier les parties et leur soumet, à cette fin, des propositions, qu'elles sont libres d'accepter ou non.

2.L'obligation de mettre en oeuvre un rattrapage salarial

suite à un congé de maternité ou d'adoption

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A la date de signature du présent avenant, les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail précisent que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues dans l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

Sont concernées les augmentations du salaire de base, mais également des avantages en nature et en espèces et de tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions ne sont pas comprises.

Sont exclues de la base de calcul des augmentations les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (travail du dimanche, de nuit...), les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...) dont le ou la salariée n'aurait pas, en tout état de cause, pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

On entend par salarié de la même catégorie les salariés relevant de la même catégorie pour le même type d'emploi dans la classification applicable à l'entreprise.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie, tous emplois confondus.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant du même niveau dans la classification.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés de même niveau de classification, il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres).

A défaut, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles des salariés de l'entreprise.

Chapitre III Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

Article 1 En vigueur étendu

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que l'évolution professionnelle des salariés peut subir un ralentissement du fait des périodes de congés parentaux.

1. Assurer le maintien du lien professionnel

Afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale, soutien familial, solidarité familiale, ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci peut proposer de leur envoyer les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Au cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le ou la salariée bénéficie de plein droit d'une action lui permettant de réaliser un bilan de compétences, si il ou elle remplit les conditions d'ancienneté prévus pour le congé parental.

Dans ce cas, le ou la salariée n'est pas rémunérée mais bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2. Faciliter la reprise du travail

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de soutien familial ou d'un congé de solidarité familiale, les entreprises doivent organiser un entretien individuel, si le ou la salariée le demande, soit préalablement à la reprise d'activité, soit après la reprise effective.

Cet entretien a pour but de déterminer la date prévisible du retour ainsi que les conditions de reprise d'activité et les besoins en formation, notamment en cas de changement d'affectation, de techniques ou d'organisation de travail.

En tout état de cause, le ou la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Le ou la salariée reprenant son activité initiale après un congé parental d'éducation ou un passage à temps partiel bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Les signataires incitent les entreprises à favoriser la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation en application des dispositions de l'accord collectif de branche relatif à la formation professionnelle continue du 19 mars 2005.

Pour rappel, les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée, et notamment aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental.

A cet effet, la période de professionnalisation doit permettre à ses bénéficiaires :

- a) Soit d'acquiescer un diplôme reconnu par la CPNEFP de la branche professionnelle ;
- b) Soit de participer à une action de formation correspondant à des domaines reconnus prioritaires par la CPNEFP de la branche professionnelle.

3. Neutralisation de la période d'absence pour l'acquisition et la prise de certains droits

Les signataires rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés.

Les signataires signalent également que les salariés ayant bénéficié du congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payée retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur le fait qu'en application de l'article 31 de la convention collective, les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, sont prises en compte dans la détermination des droits conventionnels liés à l'ancienneté.

L'article 29 prévoit également que le congé de maternité ou d'adoption entre en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 2 En vigueur étendu

Les entreprises ont pour objectif de favoriser :

- le passage à temps complet ou l'accroissement du temps de travail des salariés employés à temps partiel qui le souhaitent ;
- le développement du temps partiel choisi.

Le point 8 de l'article 38 « Garanties individuelles » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 est remplacé par le point 8 ainsi rédigé :

« 8. 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, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salariée doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du salarié précise la durée du travail souhaitée.

A compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le ou la salariée par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

Le ou la salariée dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.

A compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salariée retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;

- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur. »

Article 3
En vigueur étendu

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de pertes de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée.

Les signataires rappellent qu'en application de l'article 38. 4 de l'accord du 17 juin 2004, la journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures de travail continu et ne peut comporter plus d'une interruption d'activité (coupure), laquelle ne pourra être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne de même durée du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Le troisième alinéa de l'article 29 « Maternité et adoption » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 est modifié comme suit :

« A partir du 4^e mois de grossesse, les salariées à temps complet bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal. Les salariées à temps partiel bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire. Elles ont cependant la faculté de bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, à l'instar des salariées à temps complet. Dans ce cas, le surplus accordé ne sera pas indemnisé. »

Chapitre IV Négociation et information dans l'entreprise

Article 1
En vigueur étendu

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la négociation annuelle sur les salaires effectifs vise 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.

Les mêmes entreprises doivent également engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Ces documents seront remis aux négociateurs.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Article 2
En vigueur étendu

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié portant sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de 300 salariés au moins.

Chapitre V Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de

quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Chapitre VI Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La Fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant du 15 septembre 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement

FNH ;

CNDL.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ont engagé des négociations afin d'adapter les stipulations conventionnelles relatives à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement aux dispositions législatives et réglementaires portant modernisation du marché du travail (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et ses décrets d'application).

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC : 1483).

Révision des périodes d'essai

Article 2

En vigueur étendu

L'article 13 du chapitre Ier « Dispositions générales » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par l'article 13 ainsi rédigé :

VII. - Période d'essai

« Article 13

1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à ce dernier les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail des salariés relevant de la catégorie employés peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de 2 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié dans l'entreprise ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;

- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

2. Contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance tel que prévu au point 1. »

II.-L'article 3 du chapitre II « Personnel d'encadrement » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par l'article 3 ainsi rédigé :

« Article 3

Contrat de travail. - Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les parties avec la mention « Lu et approuvé ». Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la catégorie d'emploi dans la classification ;
- la rémunération et ses modalités ;
- l'entreprise où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement, toute clause particulière ;
- la mention de la période d'essai et de son renouvellement visée au présent article.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai d'une durée maximale, hors renouvellement, de 3 mois pour les agents de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de 4 mois pour les cadres de catégorie C et D.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Le renouvellement doit être formalisé par un accord écrit, distinct de la lettre d'engagement ou du contrat de travail, signé des deux parties au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

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

Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter pendant le délai de prévenance (s'il est effectué), chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de 40 heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé. »

Révision des indemnités de licenciement

Article 3 En vigueur étendu

I.-Le point 2 « Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel » de l'article 17 « Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel » du chapitre Ier « Dispositions générales » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par le point 2 ainsi rédigé :

« 2. Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel

Tout salarié licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

Pour le salarié comptant plus de 1 an et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable

pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

II.-Le deuxième alinéa de l'article 18 « Licenciement économique. - Priorité de réembauchage » du chapitre Ier « Dispositions générales » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est modifié comme suit :

« Montant de l'indemnité de licenciement économique

Pour le salarié comptant plus de 1 an de présence et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

III.-L'article 11 « Indemnité de licenciement » du chapitre II « Personnel d'encadrement » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par l'article 11 ainsi rédigé :

« Article 11

Indemnité de licenciement

Le personnel d'encadrement licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel ou économique :

Pour le personnel d'encadrement comptant plus de 1 an et moins de 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

Après 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence à 1 / 4 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année de présence dans l'entreprise.

Après 16 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour le personnel d'encadrement licencié après l'âge de 50 ans et ayant au moins 15 ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité ci-dessus sera augmentée de 25 %.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite. »

Durée. - Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Dépôt et demande d'extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 4 du 24 novembre 2009 à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la prévoyance

Fédération nationale de l'habillement ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie.

Fédération des services CFTD ;

CSFV CFTC ;

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet :

- d'une part, de mettre en conformité l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif avec l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et la circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 afin d'assurer le caractère collectif du régime de prévoyance ;
- et, d'autre part, de maintenir le bénéfice des garanties du régime de prévoyance mis en place par l'accord du 19 mars 2003, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC n° 1483).

Article 2

En vigueur étendu

La première phrase de l'article 2. 1 c « Invalidité absolue et définitive (IAD) » est remplacée par la phrase suivante :

« La survenance d'un état d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale) ou la reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 %, entraîne le versement par anticipation d'un capital décès égal à 200 % du salaire brut annuel de référence. »

Article 3

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 4 « Garantie invalidité du personnel cadre et non cadre » est remplacé par l'alinéa suivant :

« En cas d'invalidité 2e, 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale ou supérieure à 66, 66 % reconnue par la sécurité sociale, une rente sera versée trimestriellement, à terme échu. Le versement des rentes cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- au décès ;
- en tout état de cause, à la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale. »

Les articles 4. 1 et 4. 2 sont inchangés.

Article 4

En vigueur étendu

L'article 8. 8 « Maintien des garanties aux chômeurs » est remplacé par l'article 8. 8 ainsi rédigé :

« 8. 8. Maintien des garanties aux chômeurs

En cas de rupture du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés gardent le bénéfice de l'ensemble des garanties prévues par le régime de prévoyance défini par l'accord du 19 mars 2003, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié devra fournir à l'organisme assureur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits au régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien des garanties entre en application à la date de cessation du contrat de travail. Il cesse :

- à l'issue de la période de maintien des garanties ;
- lors de la reprise d'un autre emploi ou lors de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties souscrites par son employeur et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le financement du maintien de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance au titre de la portabilité est intégré dans les taux de cotisations (part patronale et part salariale) définis à l'article 5 de l'accord du 19 mars 2003. »

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Les articles 2 et 3 du présent avenant prennent effet le 1er janvier 2009.

L'article 4 du présent avenant prend effet le 1er juillet 2009.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant du 16 mars 2010 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention

CNDL ;

FNH.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

En raison de l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ayant abrogé la différence de taux entre l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel et l'indemnité légale de licenciement pour motif économique et mis en place une indemnité légale de licenciement unique, quel que soit le motif du licenciement, les parties signataires ont décidé de réviser l'article 12 du chapitre II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles afin de mettre fin aux difficultés d'interprétation soulevées par la référence à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code idcc : 1483).

Article 2

En vigueur étendu

L'article 12 « Départ et mise en retraite » du chapitre II « Personnel d'encadrement » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par l'article 12 ainsi rédigé :

« Article 12

Départ et mise à la retraite

Les organisations signataires indiquent à titre préliminaire que l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, visant à indemniser la cessation d'activité du salarié appartenant au personnel d'encadrement :

- vient compenser, d'une part, le préjudice nécessairement subi par le salarié qui, dans la branche, en raison notamment de sa formation initiale technique, administrative, juridique, commerciale ou financière (telle qu'indiquée à l'article 2 du présent chapitre II), est entré plus tard dans la vie active qu'un salarié employé ;

- tient compte, d'autre part, de la perte de revenus plus importante subie par le salarié appartenant au personnel d'encadrement en raison de la cessation de son activité, eu égard notamment au taux de remplacement (rapport entre la pension de retraite et le dernier salaire d'activité) moindre des régimes de retraite obligatoires des cadres par rapport aux employés.

Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge prévu par la loi, sous réserve du respect de la procédure légale, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

En application du code du travail, cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté. »

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Le présent avenant est applicable à compter du 3 mai 2010.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Accord du 23 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

CNDL ;

FNH.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (ci-après dénommé FPSPP) a été mis en place.

Le financement du FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et congé individuel de formation). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté ministériel (art. L. 6331-19 du code du travail).

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du présent accord sont versées à AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la contribution au financement du FPSPP peut faire l'objet d'une répartition sur les financements dus au titre du plan de formation et de la professionnalisation selon des modalités définies par accord collectif de branche.

Afin de préserver les équilibres existants entre, d'une part, les différentes sources de financement et, d'autre part, les besoins des entreprises en matière de plan de formation et de professionnalisation, les signataires ont décidé de conclure le présent accord dont l'objet est de déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application déterminé à l'article 1er.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code idcc 1483).

Article 2

En vigueur étendu

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de la manière suivante entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation :

- 60 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2011. Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4

En vigueur étendu

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

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 6 du 13 décembre 2011 à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la prévoyance

CNDL ;

FNH.

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNecs CFE-CGC ;

Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les parties signataires conviennent de la nécessité de réviser les taux de cotisations du régime de prévoyance collectif.
C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (idcc : 1483).

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 5 de l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif est remplacé par l'article 5 ainsi rédigé :

« Article 5
Taux de cotisations

Les taux ci-dessous sont exprimés en pourcentage du salaire brut et s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Ils sont répartis comme suit.

Article 5.1
Taux de cotisations du régime du personnel non cadre (1)

(En pourcentage.)

	Salaire total
Décès	0,15
Frais d'obsèques	0,04
Rente Education	0,08
Incapacité temporaire	0,29
Invalidité	0,26
Cotisation globale	0,82

La cotisation globale est répartie à raison de 0,41 % pour l'employeur et 0,41 % pour le salarié.

Article 5.2
Taux de cotisations du régime du personnel cadre (2)

(En pourcentage.)

	Taux de cotisations	
	Tranche A	Tranche B
Décès	0,75	0,00
Frais d'obsèques	0,05	0,00
Rente éducation	0,08	0,08
Incapacité temporaire	0,34	0,38
Invalidité	0,44	0,54
Cotisation globale	1,66	1,00

La cotisation globale est répartie à raison de 1,58 % pour l'employeur et 0,08 % pour le salarié pour la tranche A et 0,50 % pour l'employeur et 0,50 % pour le salarié pour la tranche B. »

(1) Pour rappel, en application de l'avenant interprétatif du 27 novembre 2008, il convient d'entendre, au sens de l'accord de prévoyance, par « non-cadres » les salariés relevant des catégories employés 1 à 8 dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications professionnelles.

(2) Pour rappel, en application de l'avenant interprétatif du 27 novembre 2008, il convient d'entendre, au sens de l'accord de prévoyance, par « cadres » les salariés relevant du personnel d'encadrement qui comprend les catégories agents de maîtrise A1, A2, et B, ainsi que les catégories cadres C et D dans le cadre de l'accord

du 12 octobre 2006 relatif aux classifications professionnelles.

Article 3
En vigueur non étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4
En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 24 juillet 2012, art. 1^{er})

La FNH ;

La CNDL,

La FS CFTD ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC FO,

Article 1er
En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. - Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 405
2	1 415
3	1 425
4	1 450
5	1 490
6	1 530
7	1 590
8	1 650

II. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 760
A2	1 860
B	2 160

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Montant
C	3 035
D	3 315

III. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 210	3 085	3 365
6 ans	2 225	3 100	3 380
9 ans	2 240	3 115	3 395
12 ans	2 255	3 130	3 410
15 ans	2 270	3 145	3 425

Article 2
En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 5 du 23 novembre 2012 à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la prévoyance

CNDL ;

FNH.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT commerce.

Préambule

En vigueur étendu

Vu les résultats du régime de rente éducation-rente de conjoint assuré par l'OCIRP ;

Vu l'avenant n° 1 du 19 juin 2007 à l'accord du 19 mars 2003 ayant modifié la garantie rente éducation et instauré la garantie rente temporaire de conjoint en l'absence d'enfant à charge,

les parties signataires conviennent, en accord avec l'organisme assureur, d'améliorer la garantie rente éducation-rente temporaire de conjoint de l'ensemble du personnel visé par la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le n° 3241 (idcc 1483).

Le présent avenant n° 5 annule et remplace l'avenant n° 5 du 19 janvier 2010 (non étendu) à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le n° 3241 (idcc 1483).

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.6 de l'accord du 19 mars 2003 est remplacé par l'article 2.6 ainsi rédigé :

« Article 2.6

Garantie rente éducation. - Rente temporaire de conjoint (OCIRP)

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD-invalidité absolue et définitive), il est versé, en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire d'éducation dont le montant est égal à 20 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 8.2 par enfant à charge tel que défini à l'article 8.5.

Cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé ou titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Les rentes sont versées trimestriellement d'avance.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

En l'absence d'enfant à charge, il est versé une rente temporaire de conjoint dont le montant est égal à 15 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 8.2.

Cette rente est versée au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs ou au concubin. Le concubin ou la concubine survivant (e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le participant décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Dans ce cas, la rente est versée pendant une durée de 5 ans.

La rente est versée au-delà de cette durée, lorsque le bénéficiaire n'a pas liquidé une pension de retraite de droit propre dans un régime obligatoire de sécurité sociale et qu'il ne bénéficie pas de l'allocation de solidarité des personnes âgées définie à l'article L. 815-1 du code de la sécurité sociale. Elle cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire liquide une telle pension ou bénéficie de cette allocation. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 8.2 de l'accord du 19 mars 2003 est remplacé par l'article 8.2 ainsi rédigé :

« Article 8.2

Salaire de référence

Le salaire annuel brut de référence servant au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes, gratifications et 13e mois) perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, dans la limite de la tranche B incluse.

a) Pour les salariés ne bénéficiant pas de 12 mois de rémunération dans la branche, le salaire de référence, pour le calcul du capital décès, de la rente éducation-rente de conjoint est reconstitué sur une base annuelle, sans pouvoir, pour la rente éducation-rente de conjoint, être inférieur au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

b) Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence pour le calcul du capital décès, de la rente éducation-rente de conjoint est reconstitué sur une base annuelle prenant en compte la durée effective de travail et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein, sans pouvoir, pour la rente éducation-rente de conjoint, être inférieur au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail. »

Article 4
En vigueur étendu

L'article 8.5 de l'accord du 19 mars 2003 est remplacé par l'article 8.5 ainsi rédigé :

« Article 8.5
Personnes à charge. - Définition

Lorsque la garantie fait référence à la notion d'enfants à charge, sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
- Par assimilation sont considérés comme à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. »

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1er janvier 2010, pour les événements survenus à compter de cette date.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Accord du 4 novembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé

CNDL ;

FNH.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CDS CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé prévue par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la de sécurisation de l'emploi, et conscients de la nécessité de renforcer les garanties de prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un socle obligatoire et collectif de couverture de complémentaire santé.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, défini à l'article 1er du chapitre Ier de cette convention collective.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instaurer, au bénéfice des salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, un régime conventionnel de frais de santé.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en recommandant un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses textes d'application, pour assurer la couverture des garanties frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national auquel pourront adhérer les entreprises de la branche. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

Article 3
En vigueur étendu

Article 3.1
En vigueur étendu

L'ensemble des salariés bénéficient à titre obligatoire du régime conventionnel de frais de santé, sans condition d'ancienneté.

Article 3.2
En vigueur étendu

a) Suspensions rémunérées ou indemnisées

Le bénéfice de la couverture frais de santé est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité (par exemple, en cas d'arrêt maladie...).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

b) Suspensions non rémunérées ou non indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires, comme par exemple les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation, ne bénéficieront pas d'un maintien de garanties.

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 3.3
En vigueur étendu

L'adhésion des salariés au régime de remboursement de frais de santé est obligatoire.

Les partenaires sociaux souhaitent toutefois laisser la possibilité aux salariés de la branche de refuser leur adhésion au dispositif mis en place au niveau de la branche ou de l'entreprise, sous réserve qu'ils produisent les pièces justificatives requises dans les cas suivants :

1° Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

2° Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute.

Une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés pourra être envisagée dans le cadre des actions de solidarité prévues à l'article 6.2.

3° Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire les justificatifs requis.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

4° Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

5° Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés devront solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis. Ces justificatifs de couverture devront être produits tous les ans. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront mettre en oeuvre ces cas de dispenses d'adhésion.

Article 4
En vigueur étendu

Article 4.1
En vigueur étendu

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime frais de santé complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime frais de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 4.2
En vigueur étendu

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture frais de santé sera maintenue par l'assureur :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur. L'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Article 5
En vigueur étendu

Article 5.1
En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

Article 5.2
En vigueur étendu

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du présent régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant aux régimes surcomplémentaires.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations servant au financement du remboursement de frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié une fois par an (au 1er janvier), par voie réglementaire.

La cotisation obligatoire et les cotisations facultatives « enfants » et « conjoint » sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre du contrat souscrit avec l'organisme assureur recommandé.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0050/boc_20150050_0000_0012.pdf

Les taux de cotisations du régime conventionnel et des régimes surcomplémentaires seront maintenus pendant 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord, sous réserve des modifications d'ordre conventionnel, réglementaire ou législatif qui modifieraient la portée des engagements de l'organisme assureur recommandé.

Toute modification du ou des taux de cotisations proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

Article 6
En vigueur étendu

Article 6.1
En vigueur étendu

Le régime frais de santé est conforme à la législation et à la réglementation relatives aux contrats dits responsables définies aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R.

871-2 du code de la sécurité sociale, tels que modifiés par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, et relatives au dispositif de généralisation de la complémentaire santé définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le tableau des garanties est joint en annexe.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

Article 6.2

En vigueur étendu

Le régime de remboursement de frais de santé instauré au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité peut notamment se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

1. La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;

3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation « isolé » versée à l'organisme assureur recommandé, d'un montant de 2 %. La liste des actions fera l'objet d'un accord spécifique.

Les entreprises non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront également prévoir la mise en oeuvre de prestations non contributives au sein des régimes mis en place à leur niveau en consacrant un budget identique à celui prévu au sein du présent régime recommandé.

Article 7

En vigueur étendu

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la commission paritaire nationale.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues pour les salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles : Mutex, société d'assurances régie par le code des assurances, agissant pour le compte du groupement de coassurance mutualiste tel que défini dans le contrat de garanties collectives.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Annexe

En vigueur étendu

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0050/boc_20150050_0000_0012.pdf

Grille optique régime conventionnel

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0050/boc_20150050_0000_0012.pdf

Grille optique régime surcomplémentaire n° 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0050/boc_20150050_0000_0012.pdf

Grille optique régime surcomplémentaire n° 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0050/boc_20150050_0000_0012.pdf

Textes Salaires

Avenant n° 13 du 22 septembre 2000 relatif aux rémunérations minima et primes d'ancienneté

Organisations patronales signataires :

La fédération nationale de l'habillement, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ;
La chambre syndicale des chemisiers-habilleurs, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris,

Syndicats de salariés signataires :

La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;
La CFTC (FECTAM) 36, rue de Lagny, 75020 Paris ;
La CFTC (FCSV) 197, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ;
La fédération des services CFDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex,

Barème des salaires minima

En vigueur étendu

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 25 novembre 1987, se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er du mois suivant la publication de l'extension au Journal officiel :

Rémunérations minima des employés

sur la base de 169 heures mensuelles

CATÉGORIE	EN FRANCS
1	7 110
2	7 135
3	7 160
4	7 260
5	7 610
6	7 710
7	7 950
8	8 200

Rémunérations minima du personnel d'encadrement

sur la base de 169 heures mensuelles

CATÉGORIE	EN FRANCS
A 1	9 100
A 2	9 700
B	10 610
C	11 910
D	13 410

Rémunérations minima du personnel d'encadrement

en fonction de l'ancienneté sur la base de 169 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	10 810	12 110	13 610
6 ans	10 910	12 210	13 710
9 ans	11 010	12 310	13 810
12 ans	11 110	12 410	13 910
15 ans	11 210	12 510	14 800

Tableau des primes d'ancienneté

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
1 et 2	110	185	240	300	360
3 et 4	120	195	250	310	370
5 et 6	130	205	270	340	420
7 et 8	140	210	290	350	430

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
A 1 et A 2	170	265	330	400	480

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.

Article 2

Il est rappelé que, conformément à l'article 5 de l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août), la mise en oeuvre de l'accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise.

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

Article 3

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en 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.

Article 4

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

Avenant n° 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires

La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris (FNH) ;

La chambre nationale des détaillants en lingerie, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris (CNDL),

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

La fédération commerce services et forces de vente (CSFV) CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

Article 1er En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 25 novembre 1987, se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er du mois suivant la publication de l'extension au Journal officiel.

I. - Rémunérations minima des employés sur la base de 151,67 heures mensuelles

Catégorie 1 : 1 250 Euros

Catégorie 2 : 1 255 Euros

Catégorie 3 : 1 260 Euros

Catégorie 4 : 1 280 Euros

Catégorie 5 : 1 320 Euros

Catégorie 6 : 1 350 Euros

Catégorie 7 : 1 400 Euros

Catégorie 8 : 1 450 Euros

II. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Catégorie A 1 : 1 600 Euros

Catégorie A 2 : 1 700 Euros

Catégorie B : 2 000 Euros

Catégorie C : 2 300 Euros

Catégorie D : 2 600 Euros

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	2 050	2 350	2 650
6 ans	2 065	2 365	2 665
9 ans	2 080	2 380	2 680
12 ans	2 095	2 395	2 695
15 ans	2 110	2 410	2 710

Article 2

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en 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. Article 3

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

Avenant n° 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1)

Fédération nationale de l'habillement (FNH) ;

Chambre nationale des détaillants en lingerie (CNDL).

Fédération des services CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV-CFTC.

Article 1

En vigueur étendu

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 25 novembre 1987, se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

I. - Rémunérations minima des employés sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM
1	1 310
2	1 320
3	1 330
4	1 350
5	1 390
6	1 420
7	1 470
8	1 530

II. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM
A 1	1 660
A 2	1 760
B	2 060
C	2 775
D	3 075

(En euros.)

ANCIENNETÉ	B	C	D
3 ans	2 110	2 825	3 125
6 ans	2 125	2 840	3 140
9 ans	2 140	2 855	3 155
12 ans	2 155	2 870	3 170
15 ans	2 170	2 885	3 185

Article 2
En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et pour le personnel d'encadrement des catégories A 1 et A 2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3
En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Avenant « Salaires » n° 17 du 24 mars 2009

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

décembre 2010.

(Arrêté du 17 juillet 2009, art. 1er)

La fédération nationale de l'habillement (FNH) ;

La chambre nationale des détaillants en lingerie (CNDL),

La fédération des services CFDT ;

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

La CSFV CFTC,

Article 1
En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

I.-Rémunérations minima de la catégorie Employés

sur la base de 151, 67 heures mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
1	1 340
2	1 350
3	1 360
4	1 380
5	1 420
6	1 450
7	1 510
8	1 570

II.-Rémunérations minima du personnel d'encadrement

sur la base de 151, 67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
A1	1 690
A2	1 790
B	2 090

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
C	2 860
D	3 140

III.-Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction

de l'ancienneté sur la base de 151, 67 heures mensuelles

(En euros.)

ANCIENNETÉ	B	C	D
3 ans	2 140	2 910	3 190

6 ans	2 155	2 925	3 205
9 ans	2 170	2 940	3 220
12 ans	2 185	2 955	3 235
15 ans	2 200	2 970	3 250

Article 2

En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et le personnel d'encadrement des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

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

(Arrêté du 7 juillet 2011, art. 1er)

La CNDL ;

La FNH,

La FNECS CFE-CGC ;

La CFTC CSFV,

Article 1er

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. - Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 370
2	1 380
3	1 390
4	1 410
5	1 450
6	1 490
7	1 550
8	1 610

II. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 720
A2	1 820
B	2 120

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Montant
C	2 950
D	3 230

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

ancienneté	B	C	D
3 ans	2 170	3 000	3 280
6 ans	2 185	3 015	3 295
9 ans	2 200	3 030	3 310
12 ans	2 215	3 045	3 325
15 ans	2 230	3 060	3 340

Article 2
En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail 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 26 décembre 2012, art. 1er)

La FNH ;

La CNDL,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Article 1er
En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minimales garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

I. - Rémunérations minimales de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 426
2	1 436
3	1 446
4	1 450
5	1 490
6	1 530
7	1 590
8	1 650

II. - Rémunérations minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 760
A2	1 860
B	2 160

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Montant
C	3 035
D	3 315

III. - Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 210	3 085	3 365
6 ans	2 225	3 100	3 380
9 ans	2 240	3 115	3 395
12 ans	2 255	3 130	3 410

15 ans	2 270	3 145	3 425
--------	-------	-------	-------

Article 2
En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail. La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 2 octobre 2013 - art. 1)

La CNDL ;

La FNH,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

I. - Rémunérations minimales de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 439
2	1 445
3	1 455
4	1 460
5	1 500
6	1 541
7	1 596
8	1 657

II. - Rémunérations minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 767
A2	1 867
B	2 169

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Montant
C	3 086
D	3 328

Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 219	3 136	3 378
6 ans	2 234	3 151	3 393
9 ans	2 249	3 166	3 408
12 ans	2 264	3 181	3 423
15 ans	2 279	3 196	3 438

Article 2
En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

La FNH ;

La CNDL,

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minimales garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. - Rémunérations minimales de la catégorie « Employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

catégorie	Montant
1	1 458
2	1 464
3	1 470
4	1 485
5	1 510
6	1 545
7	1 601
8	1 670

II. - Rémunérations minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

catégorie	montant
A1	1 780
A2	1 880
B	2 184

Cadres

(En euros.)

catégorie	montant
C	3 170
D	3 368

III. - Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 234	3 220	3 418
6 ans	2 249	3 235	3 433
9 ans	2 264	3 250	3 448
12 ans	2 279	3 265	3 463
15 ans	2 294	3 280	3 478

Article 2
En vigueur étendu

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Textes Extensions

ARRETE du 21 mars 1988

Article 1, 2, 3 En vigueur

Abrogé par Arrêté du 9 juin 1988 JORF 18 juin 1988.

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les compris dans son champ d'application, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dispositions de :

la convention collective nationale pour les commerces de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 (deux annexes) modifiée par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 ;

L'accord du 21 janvier 1987,
à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 27 de la convention ;
- des termes : "plein droit" figurant au premier alinéa de l'article 28.

L'article 25 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-2 du code du travail.

Le troisième tiret du premier paragraphe de l'article 40 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-11 du code du travail, et le dernier alinéa de ce même paragraphe sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des textes la complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.
Abrogé par arrêté du 9 juin 1988 JORF 18 juin 1988.

ARRETE du 9 juin 1988

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les compris dans son champ d'application, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 susvisé, les dispositions de la convention collective nationale pour les commerces de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 (deux annexes) modifiée par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, ainsi que de l'accord du 21 janvier 1987, et telle que modifiée par l'avenant n°2 du 3 mars 1988.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et des textes la complétant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

L'arrêté d'extension du 21 mars 1988 susvisé est abrogé.

Article 4

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

ARRETE du 26 avril 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 les arrêtés des 21 mars 1988 et 9 juin 1988 portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles

textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ; Vu l'avenant n°3 du 25 janvier 1989 ;
Vu la demande d'extension présentée par par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 29 mars 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 R.133-2 du code du travail

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n°3 du 25 janvier 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 les arrêtés des 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 avril 1989, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ; Vu l'avenant régional Haute-Normandie (à l'exception de l'arrondissement du Havre) du 9 juin 1989 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 20 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 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant régional Haute-Normandie (à l'exception de l'arrondissement du Havre) du 9 juin 1989, à l'exclusion :

- du cinquième alinéa de l'article 2 ;
- du deuxième alinéa du point "hygiène et sécurité" de l'article 4 de l'avenant.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article R.117-1 du code du travail et le deuxième alinéa (Rémunération) de ce même article sous réserve de l'application de l'article D.117-3 du code du travail.

Le point "maladie" à l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 (art.7 de l'accord annexé).

ARRETE du 16 janvier 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 les arrêtés des 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 1989, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant n° 4 du 7 novembre 1989 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 14 décembre 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 R.133-2 du code du travail.

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 4 du 7 novembre 1989 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 14 août 1990

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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 janvier 1990, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant départemental Calvados du 13 octobre 1989 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 10 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),

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et dans son champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental Calvados du 13 octobre 1989, à l'exclusion de l'article 9.

ARRETE du 28 janvier 1991

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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 août 1990, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant n°1 du 18 octobre 1990 à l'avenant départemental Calvados du 13 octobre 1989 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 27 novembre 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),

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et dans son champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant n°1 du 18 octobre 1990 à l'avenant départemental Calvados du 13 octobre 1989, à la convention collective nationale de travail du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

ARRETE du 1 juillet 1991

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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 janvier 1991, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant Personnel d'encadrement (deux annexes) du 1er mars 1991 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 7 mai 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),

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et dans son champ d'application professionnel, les dispositions de l'avenant Personnel d'encadrement (deux annexes) du 1er mars 1991 à la convention collective nationale de travail du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Le deuxième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-1 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14 du code du travail.

L'article 13 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord annexé).

L'article 14 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-32-2 du code du travail.

ARRETE du 19 juillet 1991

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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 janvier 1991, portant extension de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991 (une annexe) à la convention collective susvisée, complété par un accord de salaire n° 1 du 28 mars 1991 ;

Vu la demande d'extension présentée par par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 28 juin 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),

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental Corrèze (une annexe) du 25 avril 1991 à la convention collective nationale précitée, complété par l'accord de salaire n° 1 du 28 mars 1991, à l'exclusion :

- de l'avant-dernier alinéa de l'article 2 de l'avenant ;

- de l'article 5 de l'avenant ;

- du dernier point (concernant le groupe B) de l'article 9 de l'avenant.

Le dernier alinéa de l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-45 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 7 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L.432-9 du code du travail.

L'article 14 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 16 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article 17 de la convention collective nationale.

Le dernier alinéa de l'article 17 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-14 du code du travail.

L'article 24 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L.511-1 du code du travail. Le premier alinéa de l'article 26 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L.133-1 du code du travail.

Les dispositions de l'accord de salaire sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 5 février 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er juillet 1991, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et de articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 5 du 5 novembre 1991 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au journal officiel du 27 décembre 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 les dispositions de l'avenant n° 5 (Salaires) du 5 novembre 1991 à la convention collective nationale de travail du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

ARRETE du 17 novembre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 février 1992, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et de articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'arrêté du 3 octobre 1989 portant extension de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant Classifications du 13 avril 1992 à l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord de salaires du 13 avril 1992 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 31 juillet 1992 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dans son le champ d'application territorial de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989, les dispositions de :

- l'avenant Classifications du 13 avril 1992 à l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord salaires du 13 avril 1992 conclu dans le cadre de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions de l'accord de salaires sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 26 mars 1993

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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 février 1992, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et de articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'arrêté du 17 novembre 1992 portant extension de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective susvisée ;
Vu l'accord de salaires du 21 octobre 1992 conclu dans le cadre de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au journal officiel du 10 février 1993 ;
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
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dans son le champ d'application territorial de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989, les dispositions de l'accord " Salaires " du 21 octobre 1992 conclu dans le cadre de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée ;

ARRETE du 16 juillet 1993

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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 1993, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et de articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant n° 7 du 9 février 1993 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juin 1993 ;
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 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 susvisée, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 7 " Salaires " du 9 février 1993 à la convention collective nationale de travail pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles susvisés.

ARRETE du 10 juin 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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'arrêté du 3 octobre 1989 et les arrêtés successifs, et notamment l'arrêté du 26 mars 1993, portant extension de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée et des textes qui l'ont modifié et complété ;
Vu l'accord de salaires du 13 décembre 1993 conclu dans le cadre de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 mars 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 professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dans le champ d'application territorial de l'avenant régional Haute-Normandie, les dispositions de l'accord Salaires du 13 décembre 1993 conclu dans le cadre de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.
Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-11 en date du 7 juin 1994.

ARRETE du 12 janvier 1995

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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'arrêté du 3 octobre 1989 et les arrêtés successifs, et notamment l'arrêté du 10 juin 1994, portant extension de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée et des textes qui l'ont modifié et complété ;
Vu l'accord de salaires du 22 juin 1994 conclu dans le cadre de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 décembre 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 professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dans le champ d'application territorial de l'avenant régional Haute-Normandie, les dispositions de l'accord Salaires du 22 juin 1994 conclu dans le cadre de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.
Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-48 en date du 10 janvier 1995.

ARRETE du 31 janvier 1995

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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 8 du 4 novembre 1994 (Salaires) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 décembre 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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 8 du 4 novembre 1994 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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° 94-49 en date du 17 janvier 1995.

ARRETE du 11 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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 janvier 1995 portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord (Formation professionnelle) du 21 décembre 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 février 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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dispositions de l'accord du 21 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du point " pour toutes les entreprises " de l'article 3 ;
- du deuxième tiret et de l'avant-dernier alinéa du point " pour les entreprises de 10 salariés au moins " de l'article 3.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le dernier alinéa du point " pour les entreprises de 10 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'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19 en date du 30 juin 1995.

ARRETE du 15 janvier 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'arrêté du 3 octobre 1989 et les arrêtés successifs, et notamment l'arrêté du 12 janvier 1995, portant extension de l'avenant régional (Haute-Normandie) du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'accord de salaires du 18 septembre 1995 conclu dans le cadre de l'avenant régional (Haute-Normandie) du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 décembre 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dans le champ d'application territorial de l'avenant régional (Haute-Normandie), les dispositions de l'accord Salaires du 18 septembre 1995 conclu dans le cadre de l'avenant régional (Haute-Normandie) du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-47 en date du 30 décembre 1995.

ARRETE du 4 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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant n° 10 (Salaires) du 23 avril 1996 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 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
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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 10 (Salaires) du 23 avril 1996 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-24 en date du 26 juillet 1996 disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

ARRETE du 16 décembre 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 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale pour le

commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'accord du 23 avril 1996 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 septembre 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

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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dispositions de :

L'accord du 23 avril 1996 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes " 150 F par entreprise sans salarié " figurant au premier tiret de l'article 1er ;

L'accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 (1°) est étendu sous réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

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° 96-24 en date du 26 juillet 1996.

ARRETE du 25 juin 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 octobre 1996, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'arrêté du 3 octobre 1989 et les arrêtés successifs, et notamment l'arrêté du 15 janvier 1996, portant extension de l'avenant régional (Haute-Normandie) du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'accord Salaires du 20 janvier 1997 conclu dans le cadre de l'avenant régional (Haute-Normandie) du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 mai 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dans le champ d'application territorial de l'avenant régional (Haute-Normandie), les dispositions de l'accord Salaires du 20 janvier 1997 conclu dans le cadre de l'avenant régional (Haute-Normandie) du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-17 en date du 4 juin 1997.

ARRETE du 3 février 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 1997, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 novembre 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1 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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions dudit avenant n° 9 du 26 septembre 1997 modifiant le champ d'application de 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° 97-44 en date du 10 décembre 1997.

ARRETE du 20 avril 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 1998, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant du 18 décembre 1997 à l'accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 février 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant du 18 décembre 1997 à l'accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-03 en date du 17 février 1998.

ARRETE du 1 octobre 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 1998, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant n° 12 (Salaires) du 18 juin 1998 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 août 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 12 (Salaires minima) du 18 juin 1998 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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° 98-32 en date du 11 septembre 1998.

ARRETE du 12 octobre 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 1998, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant n° 11 du 18 décembre 1997 à l'accord du 23 avril 1996 relatif au fonctionnement des instances paritaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 juillet 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 11 du 18 décembre 1997 à l'accord du 23 avril 1996 relatif au fonctionnement des instances paritaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-28 en date du 19 août 1998.

ARRETE du 19 juillet 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant n° 13 du 21 avril 1999 à l'accord du 23 avril 1996 relatif au fonctionnement des instances paritaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 mai 1999 ;
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 professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 13 du 21 avril 1999 à l'accord du 23 avril 1996 relatif au fonctionnement des instances paritaires conclu dans le cadre de 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° 99-18 en date du 15 juin 1999.

ARRETE du 4 août 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juin 1999 ;
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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des dernières colonnes des deux premiers tableaux figurant à l'annexe relative aux aides financières.

Le paragraphe relatif à l'option n° 1 de l'article 2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-2-1, alinéa 5, du code du travail.

L'article 9 relatif au volet offensif est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, point II, alinéa 2, et point IV, de la loi du 13 juin 1998.

L'article 10 relatif au volet défensif est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, point II, alinéa 2, et point V, de la loi du 13 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-17 en date du 11 juin 1999.

ARRETE du 19 octobre 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juillet 1999 portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu le protocole d'accord du 15 juin 1999 (Indemnisation de frais de transport et de séjour et prise en charge de la participation aux réunions des commissions paritaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 août 1999 ;
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 professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions du protocole d'accord du 15 juin 1999 (Indemnisation de frais de transport et de séjour et prise en charge de la participation aux réunions des commissions paritaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-29 en date du 27 août 1999.

ARRETE du 20 juillet 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 octobre 1999, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 3 du 16 mars 2000 à l'accord du 23 avril 1996 (Financement de la négociation collective et des instances paritaires) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 juin 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

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 professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 3 du 16 mars 2000 à l'accord du 23 avril 1996 (Financement de la négociation collective et des instances paritaires) conclu dans le cadre de 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° 2000/20 en date du 16 juin 2000.

ARRETE du 10 novembre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 octobre 1999 portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 1 du 16 mars 2000 à l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 mai 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

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 professionnel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 mars 2000 à l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " des heures complémentaires ainsi que " figurant au premier et au deuxième alinéa de l'article 4.

Le premier alinéa de l'article 2 relatif aux modalités de paiement des heures supplémentaires est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La deuxième phrase de deuxième alinéa de l'article 2 susmentionné est étendue sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 qui prévoit la conclusion d'une convention de forfait, ainsi que des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/19 en date du 9 juin 2000.

ARRETE du 21 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 décembre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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° 2000/50 en date du 18 janvier 2001.

ARRETE du 22 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 1 du 22 septembre 2000 à l'accord du 21 décembre 1994 (financement de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 novembre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 22 septembre 2000 à l'accord du 21 décembre 1994 (financement de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 1er (création d'un fonds commun professionnel) est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 952-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/45 en date du 7 décembre 2000.

ARRETE du 10 octobre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 février 2001, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 2 du 5 juin 2001 à l'accord de réduction du temps de travail du 4 mai 1999 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 juillet 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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, telle que modifiée par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 2 du 5 juin 2001 à l'accord de réduction du temps de travail du 4 mai 1999 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/28 en date du 14 août 2001.

ARRETE du 3 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'accord du 19 mars 2003 (une annexe) relatif à la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 juin 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003,

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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'accord du 19 mars 2003 (une annexe) relatif à la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Les textes de l'accord et de l'annexe susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2003/16 (accord) et n° 2003/17 (annexe).

ARRETE du 4 août 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant n° 14 du 29 avril 2004 relatif aux rémunérations minimales garanties conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 juin 2004 ;
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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 14 du 29 avril 2004 relatif aux rémunérations minimales garanties conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le barème des rémunérations minimales des employés est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée, qui instaure une garantie de rémunération mensuelle.

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° 2004/25.

ARRETE du 8 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 août 2004, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 septembre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 novembre 2004,

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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " dans une entreprise sans institutions représentatives du personnel " figurant à l'avant-dernier alinéa du paragraphe (entretien préalable) de l'article 17 (Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel) du chapitre Ier (Dispositions générales), contraires à l'article L. 122-14, premier alinéa, nouveau du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 2 de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

- des troisième et quatrième alinéas de l'article 35 (Formation professionnelle - création d'un fonds commun professionnel) du chapitre Ier susmentionné, contraires aux articles R. 952-3, alinéa 2, et R. 952-4 du code du travail ;

- du paragraphe b du point 5 (modification de la répartition de la durée du travail fixée au contrat) de l'article 38 (Travailleurs à temps partiel) du chapitre Ier qui contrevient au dernier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail ;

- du terme : " contractantes " qui figure à l'article 1er (ancien article 41 de la convention collective nationale inchangé) du chapitre III (Dispositions finales communes aux chapitres Ier et II du présent accord), qui contrevient à l'article L. 132-2-2 (IV) du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe b (mise à la retraite par l'employeur) de l'article 19 (Allocation de fin de carrière) du chapitre Ier (Dispositions générales) sont étendus sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 22 (Durée des congés payés - congés d'ancienneté) du chapitre Ier susmentionné est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail.

L'article 23 (Indemnités de congés payés) du chapitre Ier est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 223-4 du code du travail, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail soient considérés comme périodes de travail effectif.

Le troisième alinéa de l'article 24 (Congés de courte durée) du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998 manufacture française des pneumatiques Michelin c/Minchin).

Le paragraphe " congé non rémunéré pour enfant malade] > de l'article 24 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8, alinéa 2, du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 27 (Maladie) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part.

Le deuxième alinéa de l'article 35 (Formation professionnelle-crédation d'un fonds commun professionnel) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1 (1°) et R. 964-13, premier alinéa, du code du travail.

L'article 3 (Contrat de travail - période d'essai) du chapitre II (Personnel d'encadrement) est étendu sous réserve de l'application, d'une part, de l'article L. 122-3-1 et, d'autre part, de l'article L. 122-3-2 du code du travail.

Les troisième et cinquième alinéas du paragraphe " mise à la retraite par l'employeur " de l'article 12 (Départ et mise en retraite) du chapitre II susmentionné sont étendus sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 13 (Maladie) du chapitre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/37.

ARRETE du 20 septembre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant du 23 novembre 2004, relatif à la mise à la retraite, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 avril 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 juillet 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant du 23 novembre 2004, relatif à la mise à la retraite, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/08.

ARRETE du 5 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 21 mars 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'accord du 19 avril 2005 relatif à la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juin 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 septembre 2005,

Article 1, 2, 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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'accord du 19 avril 2005 relatif à la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du point e (Conséquences des absences non considérées comme du travail effectif) de l'article 1er de l'accord, étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, sans distinguer selon que le contrat est en cours d'exécution ou non ;

- des termes : " éligible et " de l'intitulé de l'article 2 de l'accord, étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles si un accord collectif de branche peut définir des priorités, cela ne doit pas avoir pour effet de limiter à ces seuls cas les actions de formation.

Le point d (Date d'ouverture du droit au DIF) de l'article 1er de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation peuvent être prévues par accord collectif, tant que le cumul des droits ouverts est égal à 120 heures sur 6 ans.

L'article 6 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1-4 (b) du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/22.

ARRETE du 12 juillet 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 9 juin 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;
Vu l'avenant n° 4 du 14 décembre 2005 à l'accord du 23 avril 1996, relatif au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 juillet 2006,

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 pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 4 du 14 décembre 2005 à l'accord du 23 avril 1996, relatif au fonctionnement de la négociation collective et des instances paritaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les articles 2, 3, 4 et 5 de l'avenant sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail, aux termes desquelles la

négociation collective a pour objet les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que leurs garanties sociales. Les sommes collectées au titre du développement du paritarisme doivent répondre à cet objet.

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° 2006/3.

ARRETE du 13 juillet 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 juin 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 15 du 31 janvier 2006, relatif aux rémunérations minima garanties, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 mai 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 15 du 31 janvier 2006, relatif aux rémunérations minima garanties, 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° 2006/12.

ARRETE du 24 janvier 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;

Vu l'arrêté du 5 octobre 2005 publié au Journal officiel du 19 octobre 2005 portant extension de l'accord du 19 avril 2005 relatif à la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Le dernier alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 5 octobre 2005 publié au Journal officiel du 19 octobre 2005 portant extension de l'accord du 19 avril 2005 relatif à la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, est modifié comme suit :

" L'article 6 (Financement du DIF et modalités de prise en charge) du chapitre 1er (Droit individuel à la formation [DIF]) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail. "

Article 2

Le présent arrêté prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal

officiel de la République française.

ARRETE du 14 mars 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 9 juin 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 juillet 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 12 octobre 2006, relatif aux classifications professionnelles, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 janvier 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 13 mars 2007,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'accord du 12 octobre 2006, relatif aux classifications professionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/50.

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004

Texte de base

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004

La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires;

La chambre syndicale nationale des détaillants en lingerie;

La chambre syndicale des chemisiers habilleurs de France.

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

Le syndicat national des cadres SNCCD-CGC;

La fédération services, commerce, crédit CFDT;

La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière;

Fédération nationale des commerces textiles de détail, 3 février 1998.

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-22).

Chapitre Ier : Dispositions générales

I. - Objet et durée

Article 1er

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national français et des départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises de vente au détail d'habillement et articles textiles.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques 52-4 A Commerce de détail de textiles, 52-4 C Commerce de détail d'habillement, à l'exclusion du commerce de détail de la fourrure et partie du 52-4 J concernant le commerce de détail de rideaux, de voilages et articles ménagers divers en matière textile de la nomenclature d'activités française établie par le décret du 2 octobre 1992 et qui exploitent moins de 5 fonds de commerce. Le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dans le champ d'application les entreprises à succursales, c'est-à-dire les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins 5 fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans les lieux divers.

Il est précisé que les entreprises exploitant plus de 4 fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des maisons à succursales, entrent bien dans le champ d'application de la présente convention.

Ne sont pas couvertes par la présente convention les entreprises spécialisées dans le commerce des articles de sport et équipements de loisirs, classées sous le code NAF 52-4 W. Par convention, les vêtements de sport s'ajoutent aux articles de sport dans le calcul de la spécialisation.

Certaines clauses s'appliquant uniquement au personnel d'encadrement font l'objet d'un chapitre particulier.

Article 1er bis

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les signataires de la présente convention collective nationale décident que les accords d'entreprise ou d'établissements ne pourront prévoir des dispositions dérogeant à celles contenues dans la présente convention, sauf si ceux-ci comportent des dispositions et des clauses plus favorables aux salariés.

Article 2

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La présente convention régie par les articles L. 131 et suivants du livre 1er du code du travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prendra effet à compter du 1er novembre 1987.

Elle pourra être dénoncée avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, portée à la connaissance des autres signataires ainsi que de la direction départementale du travail et de l'emploi et précisant les motifs de cette dénonciation. Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de dénonciation.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention qui devra intervenir dans un délai de 3 ans.

(Inchangé)

II - Révision

Article 3

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La présente convention pourra également faire l'objet de demandes de révision sans qu'elle soit dénoncée dans son ensemble.

(Inchangé)

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La partie demandant une révision devra aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et en y joignant un projet de modification.

Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification. En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Si la procédure de révision aboutit, la convention collective nationale révisée est applicable dans sa nouvelle rédaction à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les dispositions précédentes de révision ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires qui feront l'objet, à la demande de la partie la plus diligente, d'une négociation au moins une fois par an entre les parties.

(Inchangé)

Avantages acquis. - Avenants régionaux ou départementaux

Article 6

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La présente convention et ses avenants ne peuvent être en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs acquis à la date de la signature de la présente convention.

Des avenants régionaux ou départementaux pourront compléter la présente convention collective ou certaines de ses dispositions en fonction des habitudes ou usages particuliers à une région ou à un département.

Toutefois, les accords régionaux ou départementaux conclus ne pourront en aucun cas, être inférieurs à la présente convention collective nationale.

Les négociations des avenants régionaux ou départementaux devront être effectuées conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

(Inchangé)

III - Droit syndical

Article 7

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés, garantis par la constitution de la République, en particulier, de la liberté individuelle du travail conformément à l'article L. 412-1 du code du travail.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. A cet effet, les organisations professionnelles informeront régulièrement les adhérents de leurs obligations en matière de l'exercice du droit syndical.
(Inchangé)

IV - Délégués du personnel

Article 8

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Pour la mise en place des délégués du personnel, les parties se référeront aux textes et lois en vigueur (articles L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail).

V. - Comité d'entreprise

Article 9

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Pour la mise en place des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur (art. 431-1 et suivants du code du travail).

(Inchangé)

VI - Contrats à durée indéterminée - Embauchage

Article 10

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux agences locales de l'emploi ou aux antennes en dépendant. Ils se réservent la possibilité de recourir, à toute époque, à l'embauchage direct en donnant la préférence aux personnes inscrites à l'ANPE.

(Inchangé)

Article 11

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- sa carte d'assujetti à la sécurité sociale ;
- son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné (handicapés physiques) ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale ainsi qu'une autorisation écrite les autorisant à percevoir eux-mêmes leur salaire.

Article 12

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Lors de l'embauchage, il est donné connaissance de la présente convention collective et de ses avenants s'y rapportant au salarié embauché. Un exemplaire de la

convention collective devra être donné à chaque délégué du personnel, aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise.

Un avis sera affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage. Cet avis devra indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition du personnel et affiché en bonne place dans les locaux de l'entreprise.
(Inchangé)

VII - Période d'essai

Article 13

En vigueur étendu

1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à ce dernier les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail des salariés relevant de la catégorie employés peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de 2 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

2. Contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance tel que prévu au point 1.

VIII - Préavis

Préavis en cas de démission

Article 14

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La démission est l'acte par lequel le salarié fait connaître à l'employeur sa décision de rompre le contrat de travail. Elle doit être claire et non équivoque et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise d'une lettre en mains propres contre décharge, la date de présentation de la lettre recommandée ou de la contre décharge fixant le point de départ du préavis.

La démission ne se présume pas.

La durée du préavis est, après la période d'essai, réglée de la façon suivante :

- 2 semaines si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté.

Préavis en cas de licenciement

Article 15

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La durée du préavis en cas de licenciement est, après la période d'essai, réglée de la façon suivante :

- 2 semaines si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de faute grave ou lourde, le préavis et l'indemnité de licenciement ne sont pas dus.

L'employeur pourra dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Il devra l'en prévenir dans la notification du licenciement. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Heures pour recherche d'emploi

Article 16

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Pendant le préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures afin de rechercher un nouvel emploi, tant que le total de ces absences n'aura pas atteint 40 heures, que la rupture du contrat ait lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les heures pour recherche d'emploi fixées ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail contractuel.

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

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

Le salarié est tenu obligatoirement d'aviser son employeur dès qu'il aura trouvé un emploi. Lorsqu'un salarié licencié trouve un emploi au cours de la période de préavis, il est autorisé à quitter son emploi, à condition d'en aviser l'employeur au moins 48 heures à l'avance. Il lui sera versé le salaire correspondant à la période de préavis effectuée.

IX - Licenciement

Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel

Article 17

En vigueur étendu

1. Procédure

Entretien préalable :

Conformément aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Le salarié a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur une liste dressée par le préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail, dont les adresses doivent être indiquées dans la lettre de convocation.

Dans une entreprise sans institutions représentatives du personnel (1), l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Notification du licenciement :

Si à l'issue de l'entretien préalable, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit notifier ce licenciement par lettre recommandée avec accusé réception conformément à la procédure énoncée à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

L'envoi de la lettre de notification du licenciement ne peut être fait moins de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable.

La date de première présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié fixe le point de départ du préavis.

2. Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel

Tout salarié licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

Pour le salarié comptant plus de 1 an et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

(1) Termes exclus comme étant contraires à l'article L. 122-14, premier alinéa, nouveau du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 2 de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

Licenciement économique - Priorité de réembauchage

Article 18

En vigueur étendu

Pour les licenciements économiques, l'employeur doit se conformer à la législation en vigueur et notamment aux dispositions des articles L. 122-14, alinéa 4, et L. 321-1 et suivants du code du travail.

Montant de l'indemnité de licenciement économique

Pour le salarié comptant plus de 1 an de présence et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Priorité de réembauchage :

Le personnel licencié pour motif économique bénéficie, s'il en fait la demande dans l'année suivant le licenciement, d'une priorité de réembauchage sur les emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification, pendant une période d'un an à compter de la date de rupture de son contrat (c'est-à-dire, à la fin du préavis, exécuté ou non).

X. - Retraite

Allocation de fin de carrière

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 novembre 2004 BO conventions collectives 2005-8 étendu par arrêté du 20 septembre 2005 JORF 6 octobre 2005.

a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas strictement prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;

- 1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;

- 2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;
- 2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

b) Mise à la retraite par l'employeur

A compter des 65 ans du salarié, l'employeur peut prendre l'initiative de mettre celui-ci à la retraite, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

Ce départ est considéré comme une mise à la retraite donnant droit à l'allocation de fin de carrière suivante (1) :

- 1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;
- 1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;
- 2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;
- 2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personne (1)l.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

c) Mise à la retraite par l'employeur à partir de 60 ans

1. Objet de l'avenant

Suite à la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les parties décident, afin de maintenir une pyramide des âges cohérente tout en préparant, dans de bonnes conditions, le départ en retraite des salariés les plus âgés, de conclure l'avenant suivant.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à partir de 60 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, qui peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties suivantes :

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite ;
- soit par l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite dans l'entreprise ou tout autre établissement de l'entreprise ;
- soit par l'évitement d'un licenciement pour motif économique visé par l'article L. 321-1 du code du travail, quel que soit l'établissement de l'entreprise concernée.

3. Procédure et préavis

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite avant 65 ans par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un préavis de 3 mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) dans les 15 jours suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant sa mise à la retraite. Cette faculté d'opposition sera mentionnée dans la lettre de notification de mise à la retraite.

Dans la mesure où le salarié ne pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein, il lui appartiendra d'avertir son employeur, sous un délai de 2 mois suivant la

première présentation de la lettre recommandée notifiant la mise à la retraite avant 65 ans, par lettre recommandée avec accusé de réception.

A cette lettre le salarié doit joindre un relevé récent de carrière pour justifier que les conditions de sa mise à la retraite ne sont pas remplies. Dès lors le contrat de travail se poursuivra normalement. A défaut de réponse dans le délai de 2 mois ou en l'absence de relevé joint à sa lettre, le salarié sera réputé remplir toutes les conditions d'une mise à la retraite et ne pourra s'opposer, sans décision judiciaire, à la rupture de son contrat de travail.

4. Délai de réalisation de la contrepartie

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le contrat de travail à durée indéterminée ou l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel doit être conclu dans les 12 mois suivant le terme du préavis de la mise à la retraite.

5. Mention de la contrepartie sur les registres

La mention du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat.

De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, ou les noms des salariés à temps partiel qui ont pu ainsi bénéficier d'une augmentation de la durée du travail prévue initialement dans leur contrat, ou le nom du salarié dont le licenciement économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

6. Indemnisation de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite par l'employeur avant 65 ans ont droit au versement de l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (pour cause non économique), majorée d'un pourcentage dégressif par tranches annuelles :

- allocation majorée de 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;
- allocation majorée de 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;
- allocation majorée de 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;
- allocation majorée de 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;
- allocation majorée de 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification de la mise à la retraite).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1^{er}).

XI - Service national

Article 20

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004. Les absences nécessitées par l'accomplissement du service national ou pour un rappel sous les drapeaux sont réglées par les dispositions légales.

Toutefois, il sera alloué au salarié ayant plus de 3 ans de présence dans l'entreprise et effectuant une période militaire obligatoire de réserve, une indemnité complémentaire de sa solde dont il apportera justification, calculée de telle façon qu'il reçoive 100 % de son salaire.

Cette indemnité sera due jusqu'à concurrence de 2 mois de salaire au total, pendant la durée de service dans l'entreprise quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le salarié.

Elle sera calculée sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

XII - Réembauchage

Article 21

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

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

XIII - Durée des congés payés

Durée des congés payés - Congés d'ancienneté

Article 22

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004. Le régime des congés payés, régi par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail, est complété par les dispositions suivantes :

Le calendrier des congés principaux est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année et en tenant compte autant que possible des congés scolaires, pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 2 mois avant la date prévue au départ.

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

Des congés payés supplémentaires pour ancienneté seront accordés à raison de :

- 1 jour après 20 ans ;
- 2 jours après 25 ans ;
- 3 jours après 30 ans.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

XIV - Indemnités de congés payés

Article 23

En vigueur étendu

Pour la détermination de la durée et de l'indemnité des congés payés, il est rappelé que seuls sont assimilés à du travail effectif :

- l'ensemble des périodes de congés et de congés exceptionnels de courte durée, prévues par la présente convention ;
- le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité ;
- les périodes limitées à une durée de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- la journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- le temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller prud'homal ;
- le temps passé en tant qu'administrateur de la sécurité sociale ;
- le temps passé en tant que membre de comités techniques régionaux ou nationaux ;
- et l'ensemble des congés et absences dont la durée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé selon la législation en vigueur.

Il est rappelé en outre que l'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), à l'exception des primes périodiques dont le montant n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, telles que primes de 13e mois, primes de bilan, primes de vacances.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé légalement due si le salarié avait continué à travailler.

XV - Congés de courte durée

Article 24

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004. Les salariés ont droit à des jours d'absence payés pour les événements prévus ci-dessous, survenus en dehors de la période de leurs congés payés :

- mariage du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés.

Sans condition d'ancienneté :

- journée de participation de préparation à la défense : 1 jour ouvré ;
- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un gendre, d'une belle fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;
- examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

L'employé doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué (1).

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

Lorsque ces événements interviendront pendant la période des congés payés, ils ne donneront pas lieu aux congés mentionnés ci-dessus.

Lorsqu'il s'agit d'un décès et que le déplacement " aller " comporte plus de 300 kilomètres, il sera accordé un jour supplémentaire.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avertir l'employeur au moins 15 jours à l'avance, excepté naturellement s'il s'agit d'un décès.

Congé non rémunéré pour enfant malade (2)

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, constaté par certificat médical, justifiant de la présence indispensable de la mère ou du père et correspondant à la durée notifiée par le certificat médical.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998 manufacture française des pneumatiques Michelin c/Minchin) (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

XVI - Jours fériés

Article 25

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004. La fête du travail du 1er Mai est obligatoirement chômée et rémunérée. Le régime des autres jours fériés est déterminé de la façon suivante :

- 4 jours fériés par an peuvent être travaillés au gré de l'employeur ;
- au-delà, le travail de 1 jour férié ne pourra se faire que sur la base du volontariat.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, les heures effectuées ledit jour férié sont majorées de 100 % mais ne peuvent pas être récupérées.

XVII - Absences

Article 26

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Tout salarié ne pouvant se rendre à son travail, pour quelque cause que ce soit, doit avertir aussitôt son employeur par les voies les plus rapides et confirmer cet avis dans les 48 heures par écrit en indiquant les motifs et la durée probable de son absence.

Faute d'avoir prévenu son employeur sous 48 heures, cette situation pourrait entraîner, sous réserve de l'application des dispositions légales, de la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

XVIII - Maladie

Article 27

En vigueur étendu

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 cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail (1).

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou celui de l'un des autres pays de la Communauté européenne ;

des indemnités complémentaires, calculées de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;
- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %.

Le délai de carence de 7 jours calendaires s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation est celle acquise dans l'entreprise au premier jour de l'absence.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les périodes fixées par le barème ci-dessus.

Il convient en conséquence de rechercher, à chaque fois, dans quelles proportions l'intéressé a déjà usé de ses droits à indemnisation.

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

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être versées.

Pour compenser la gêne causée par l'absence du salarié malade, l'employeur aura la faculté de le remplacer provisoirement.

Toutefois, lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et les dispositions de l'article 17.

En aucun cas cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

- 3 mois d'arrêt après 3 ans de présence ;
- 6 mois d'arrêt après 8 ans de présence.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de 6 mois à compter de la date de son licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêt du 8 décembre 2004, art. 1er).

XIX - Accident du travail

Article 28

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 27 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le premier jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'application de l'article L. 122-32 du code du travail.

A partir du 2e jour d'arrêt de travail, l'employeur verse une indemnité complémentaire calculée de façon que le salarié reçoive :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;

- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %.

XX - Maternité et adoption

Article 29

En vigueur étendu

Les salariés pouvant prétendre à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficieront des dispositions légales en vigueur selon les articles L. 122-25 et suivants du Code du travail.

Le temps nécessaire aux consultations prénatales obligatoires peut être pris sur le temps de travail sans diminution de salaire.

A partir du 4e mois de grossesse, les salariées à temps complet bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal. Les salariées à temps partiel bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire. Elles ont cependant la faculté de bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, à l'instar des salariées à temps complet. Dans ce cas, le surplus accordé ne sera pas indemnisé.

Le congé de maternité ou d'adoption n'entre pas en ligne de compte pour l'application des dispositions de l'article 28 relatif à la maladie.

Le congé de maternité ou d'adoption entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse sauf dans les cas strictement autorisés par la loi.

(Voir nota.)

Congé parental d'éducation

Article 30

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

XXI - Ancienneté

Article 31

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

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

La durée des contrats en alternance (notamment contrats d'apprentissage et de professionnalisation) entre en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

XXII - Salaires et primes d'ancienneté

Article 32

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les salaires mensuels minima garantis pour chaque catégorie d'emploi sont fixés conformément au barème national annexé à la présente convention.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer distinctement sur le bulletin de salaire. Elle n'entre pas en compte dans l'appréciation du minimum conventionnel.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, son salaire sera calculé sur la base de la durée légale du travail :

- en déduisant les heures non travaillées si l'absence au cours du mois a duré moins de 15 jours ;
- en tenant compte des heures travaillées si l'absence au cours du mois a duré plus de 15 jours.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, la prime d'ancienneté sera calculée selon la même méthode.

Egalité de rémunération

Article 32 bis

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

1. Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, on entend le salaire de base ou le salaire minimum conventionnel et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissance professionnelle, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et de capacités découlant de l'expérience acquise.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, les modes d'évaluation des emplois sont communs aux travailleurs des deux sexes.

2. Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de la rémunération entre les salariés français et étrangers.

Pour l'application du présent paragraphe, les règles ci-dessus seront applicables.

3. Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.
(Inchangé)

Article 33

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les employeurs s'engagent à respecter le principe d'égalité des droits définis par la loi du 13 juillet 1983, art. L. 123-1 du code du travail.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Il faut entendre le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de :

- connaissances professionnelles ;
- capacité découlant de l'expérience acquise ;
- responsabilité ;
- charges physiques ou nerveuses.

Outre la rémunération, l'égalité de traitement s'applique également en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion. Les différends pouvant naître en matière d'égalité professionnelle seront examinés dans le cadre des commissions paritaires d'application décentralisée.

Toutefois, pour les salariés de moins de 18 ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge conformément au décret du 2 février 1971 :

- de 16 à 17 ans - 20 % ;
- de 17 à 18 ans - 10 %.

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

Les salaires garantis des travailleurs ayant une capacité physique réduite sont soumis à l'abattement fixé par la Commission départementale visée par les décrets des 7 février et 26 octobre 1964.

(Inchangé)

XXIII - Apprentissage et formation professionnelle

Apprentissage

Article 34

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

Les conditions d'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par la législation en vigueur.

Article 35

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

Les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur les contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue (1).

Il est créé un fonds commun professionnel, permettant la fongibilité des contributions versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés (2).

Les entreprises versent obligatoirement au fonds commun les cotisations au titre du plan de formation dont la collecte, l'emploi et la gestion sont confiés, à titre exclusif, à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1 (1°) et R. 964-13, premier alinéa, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).(2) Alinéa exclu comme étant contraire aux articles R. 952-3, alinéa 2, et R. 952-4 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

XXIV - Personnel ouvrier

Article 36

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

La présente convention collective s'applique également au personnel d'entretien, employé à poste fixe.

Les employés à temps partiel à durée indéterminée ont droit aux mêmes avantages que le personnel à temps complet de l'entreprise au prorata de leur temps de travail.

En cas de vacance d'un poste permanent, celui-ci sera offert par priorité à un membre du personnel employé à temps partiel ayant la qualification requise pour le poste.

Dans les entreprises occupant des travailleurs à domicile, les employeurs doivent se conformer aux prescriptions des articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

(Inchangé)

XXV - Travailleurs à domicile

Article 37

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Le salarié qui effectue à son domicile le travail confié par un ou plusieurs employeurs bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que les autres salariés.

Lors de la remise à un salarié de travaux à domicile, l'employeur doit établir, en 2 exemplaires au moins, un bulletin ou un carnet, sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

- le nom et l'adresse de l'établissement ;
- la référence des organismes de sécurité sociale auxquels l'entreprise verse les cotisations et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
- la nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;
- la nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;
- la date à laquelle le travail doit être livré.

Un exemplaire de ce carnet doit être remis au salarié ; un autre doit être conservé pendant au moins 5 ans par l'employeur.

Les prix de façon, ainsi que le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux, sont indiqués aux ouvriers au moment de la remise du travail.

Le salaire horaire correspond à celui du salarié de même catégorie travaillant en entreprise.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de jours fériés à l'égard du travailleur à domicile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % du montant des pièces.

Cette allocation ne couvre pas le paiement du 1er Mai. Lorsque ce dernier tombe un jour ouvrable pendant lequel l'ouvrier aurait dû travailler, l'indemnité sera calculée à raison de 1/24 du montant des pièces du mois civil précédent.

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de congés payés par le paiement, effectué en même temps que la rémunération, d'une indemnité égale à 10 % du montant des pièces.

Les frais d'atelier afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires, fil compris, sont fixés à 15 % du montant des pièces. Cette indemnité, ayant le caractère d'un remboursement de frais, ne supporte pas les charges sociales et fiscales.

Une indemnité de transport de 1/2 minimum garanti sera versée pour chaque jour de déplacement.

XXVI - Travailleurs à temps partiel

Article 38 En vigueur étendu

1. Définition

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en place dans les conditions prévues aux articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, sans pouvoir être inférieure à 20 heures par semaine, sauf accord du salarié.

2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter, outre les mentions énumérées ci-dessus, toutes les clauses obligatoires pour ce type de contrat.

3. Rémunération

Le taux horaire des salariés à temps partiel est le même que celui d'un salarié à temps complet qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont payées au taux normal en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail).

4. Horaires de travail

Le contrat de travail fixe :

- la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués au salarié.

La journée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail continu et ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à 2 heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

5. Modification de la répartition de la durée du travail fixée au contrat

a) Le contrat définit les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification.

La modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le contrat a prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si la modification est incompatible avec l'une des situations suivantes :

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- responsabilités associatives ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document obligatoirement transmis au salarié.

b) Lorsque, pendant une période de 10 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins 2 heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve du respect d'un préavis de 7 jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat.

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné ;
- lorsque le dépassement d'horaire résulte d'un motif pour lequel l'employeur aurait pu recourir à une embauche sous contrat à durée déterminée, dès lors que le salarié a été avisé par écrit du caractère ponctuel de ce dépassement et l'a accepté par avenant à son contrat (1).

6. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contrat de travail doit prévoir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. A défaut, l'employeur ne peut demander au salarié, sauf accord de ce dernier, d'effectuer des heures complémentaires.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont rémunérées au taux horaire normal (sans majoration).

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail).

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter, sauf accord du salarié, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles non prévisibles.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

De même, le refus d'effectuer des heures complémentaires, dans les limites prévues au contrat de travail, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque le salarié est informé dans des délais inférieurs à ceux fixés ci-dessus.

En revanche, le salarié informé dans ces délais ne pourra refuser d'exécuter les heures complémentaires prévues au contrat.

7. Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés occupés à temps complet.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.
2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non la perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité) sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet. Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

8. Garanties individuelles

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, ou à

défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salariée doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du salarié précise la durée du travail souhaitée.

A compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le ou la salariée par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

Le ou la salariée dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.

A compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salariée retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

(1) Paragraphe exclu comme contrevenant au dernier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er). (Voir nota.)

Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire

Article 39

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les salariés sont astreints à une discrétion totale pour tout ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, une présentation générale adaptée au style du magasin et aux produits vendus peut être réclamée à un salarié dans la mesure où celui-ci est en contact avec la clientèle.

Dans le cas où un uniforme ou une marque de vêtements spécifique seraient imposés, ceux-ci seront fournis et entretenus par l'employeur, dont il garde la propriété.

Retraite complémentaire

Article 40

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

XXVII - Commission paritaires d'application

Article 41

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Des commissions paritaires d'application décentralisée doivent être mises en place au niveau régionale, départemental ou local. Elles réuniront les représentants locaux des signataires de la convention collective nationale.

Elles ont pour rôle :

- d'informer les employeurs et les salariés des dispositions de la présente convention ;
- de veiller à son application ;

- de connaître tous les différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation du texte.

---Toutefois, en cas de différends individuels, les parties peuvent toujours saisir directement le juridiction compétente.

Ces commissions réunies en formation telle que prévu par le dernier alinéa de l'article 6 auront pour objet :

- de saisir la commission nationale d'interprétation et de conciliation en cas de difficultés ;
- de négocier les avenants à la présente convention.

Fonctionnement :

Les commissions paritaires d'application décentralisée se réunissent à la demande de la partie la plus diligente.

Pour les conciliations, la commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs après la date de la requête. Cette date tiendra compte des contraintes de fonctionnement des magasins.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si celles-ci ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants. La non-parution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le licenciement d'un salarié s'étant rendu ou devant se rendre à une réunion en tant que membre de la commission paritaire d'application décentralisée ne peut intervenir avant que ladite commission n'ait été saisie et n'ait rendu un avis.

Les salariés devant participer à ces commissions décentralisées bénéficient du maintien de leur rémunération.

Commission nationale d'interprétation et de conciliation :

Les différends relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan local seront déferés à une commission paritaire nationale composée par :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires et,
- par autant de membres des organisations patronales signataires.

Elle se réunira dans un délai minimum de 2 mois au siège de la fédération nationale de l'habillement.

Chapitre II : Personnel d'encadrement

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Le présent chapitre a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel d'encadrement des commerces de détail de l'habillement et des articles textiles entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 25 novembre 1987.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Sont visés par le présent chapitre les membres du personnel qui bénéficient de la classification " personnel d'encadrement " figurant en annexe I.

Sont considérés comme personnel d'encadrement les collaborateurs possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience professionnelle 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.

Les employeurs s'engagent à respecter " à travail égal, salaire égal " sans considération de sexe conformément à l'article L. 123-1 du code du travail et à l'article 32 des clauses générales de la CCN citées à l'article 1er du présent avenant.

Toutes les clauses de la CCN, sauf dispositions différentes faisant l'objet du présent avenant, sont applicables au personnel d'encadrement des entreprises visées à ladite convention.

Contrat de travail-Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les parties avec la mention « Lu et approuvé ». Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la catégorie d'emploi dans la classification ;
- la rémunération et ses modalités ;
- l'entreprise où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement, toute clause particulière ;
- la mention de la période d'essai et de son renouvellement visée au présent article.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai d'une durée maximale, hors renouvellement, de 3 mois pour les agents de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de 4 mois pour les cadres de catégorie C et D.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Le renouvellement doit être formalisé par un accord écrit, distinct de la lettre d'engagement ou du contrat de travail, signé des deux parties au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

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

Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter pendant le délai de prévenance (s'il est effectué), chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de 40 heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

Promotion-Perfectionnement

Article 4

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

En cas de vacance ou de création de poste qui, en tout état de cause, sera portée à la connaissance du personnel, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé 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 l'autre des parties, être prolongée une fois pour une durée

maximum de 3 mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, le salarié 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.

Les employeurs s'efforceront de faciliter au personnel d'encadrement l'assistance aux cours de formation professionnelle ainsi que le passage des examens.

Mutation temporaire de service et d'emplois

Article 5

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

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

Dès le premier mois du remplacement, le personnel d'encadrement muté temporairement percevra une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de rémunération.

Mutation définitive

Article 6

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Toute mutation fonctionnelle définitive doit être notifiée par écrit et motivée. La nouvelle classification du personnel d'encadrement muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié. Le personnel d'encadrement dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus d'une mutation pour un emploi de catégorie inférieure, s'il y avait rupture du contrat, elle serait réputée être le fait de l'employeur.

Si, à la demande de l'employeur, le personnel d'encadrement est muté dans un autre point de vente, il lui sera garanti des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait dans celui qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

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

Déplacements professionnels

Article 7

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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 personnel d'encadrement 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, selon le véhicule utilisé, à l'évaluation forfaitaire des dépenses automobiles admise par l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la direction générale des impôts ;

- d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

Prime d'ancienneté

Article 8

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Pour le personnel de la catégorie A, le montant de la prime d'ancienneté est fixé en chapitre au présent avenant. Elle s'ajoute au salaire de base et doit figurer distinctement sur le bulletin de paie.

Pour le personnel d'encadrement en catégorie B, C et D, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération qui est versée au personnel d'encadrement, dès l'instant que cette rémunération est supérieure au minimum établi en fonction de l'ancienneté, celle-ci étant déterminée par la date d'entrée dans l'entreprise.

Rupture du contrat de travail-Préavis

Article 9 En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Après la période d'essai, la durée du préavis est de 3 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde. Ce préavis a un caractère réciproque (il s'applique en cas de démission ou de licenciement).

Toutefois, si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à 2 mois s'il renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

Par ailleurs, en cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le personnel d'encadrement licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis.

L'employeur pourra dispenser le personnel d'encadrement 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 du préavis et des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

En outre, en cas de licenciement pour cause économique, le départ pourra s'effectuer sous un délai de 15 jours à compter de la première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié.

La procédure de licenciement est régie par la législation en vigueur, dont les principales dispositions sont reprises au chapitre Ier des dispositions générales de la convention collective :

- à l'article 17 en cas de licenciement personnel ;
- à l'article 18 en cas de licenciement économique.

Heures pour recherche d'emploi

Article 10 En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

En cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi, jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé.

En cas de démission, le salarié est autorisé à s'absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi, sans que cette absence ne puisse dépasser 40 heures au total.

Cette autorisation d'absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à 2 mois s'il renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

Indemnité de licenciement

Article 11 En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel ou économique :

Pour le personnel d'encadrement comptant plus de 1 an et moins de 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

Après 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence à 1 / 4 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année de présence dans l'entreprise.

Après 16 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.

Pour le personnel d'encadrement licencié après l'âge de 50 ans et ayant au moins 15 ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité ci-dessus sera augmentée de 25 %.

Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

Départ et mise en retraite

Article 12 En vigueur étendu

Les organisations signataires indiquent à titre préliminaire que l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, visant à indemniser la cessation d'activité du salarié appartenant au personnel d'encadrement :

- vient compenser, d'une part, le préjudice nécessairement subi par le salarié qui, dans la branche, en raison notamment de sa formation initiale technique, administrative, juridique, commerciale ou financière (telle qu'indiquée à l'article 2 du présent chapitre II), est entré plus tard dans la vie active qu'un salarié employé ;

- tient compte, d'autre part, de la perte de revenus plus importante subie par le salarié appartenant au personnel d'encadrement en raison de la cessation de son activité, eu égard notamment au taux de remplacement (rapport entre la pension de retraite et le dernier salaire d'activité) moindre des régimes de retraite obligatoires des cadres par rapport aux employés.

Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge prévu par la loi, sous réserve du respect de la procédure légale, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à l'allocation de fin de carrière suivante :

- 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

En application du code du travail, cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Maladie

Article 13

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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 cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail (1).

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et, éventuellement, de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, le personnel d'encadrement bénéficiaire, à partir du 4e jour, d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) calculée de façon qu'il reçoive :

Après 1 an 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 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;
- 2 mois à 75 %.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ont lieu 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.

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

Lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement pour motif personnel prévue à l'article 11 du présent chapitre.

En aucun cas cette procédure ne pourra être envisagée avant la fin de la période prévue ci-dessous :

- après 1 an de présence : 2 mois d'arrêt ;
- après 3 ans de présence : 4 mois d'arrêt ;
- après 8 ans de présence : 7 mois d'arrêt.

Le salarié licencié dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite dans le délai de 6 mois à compter de la date de son licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

Accidents de travail

Article 14

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 13 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le 1er jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur.

A partir du 2e jour d'arrêt de travail, une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) est calculée de façon à ce que le personnel d'encadrement reçoive :

Après 3 mois 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 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;
- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;
- 2 mois à 75 %.

Chapitre III : Dispositions finales communes

Article 1er

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes (1) et pour être déposée au secrétariat de la direction départementale du travail de Paris, conformément à l'article L. 132 du livre 1er du code du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

(1) Terme exclu car il contrevient à l'article L. 132-2-2 (IV) du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les organisations signataires conviennent de solliciter l'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 133-10 du livre 1er du code du travail.

(Ancien article 42 de la convention collective nationale, inchangé).

Article 3

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Conformément à l'article L. 132-9 du livre 1er du code du travail, toute organisation syndicale patronale ou de salariés qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail de Paris.

(Ancien article 43 de la convention collective nationale, inchangé).

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

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

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 17 juin 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-37 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.
Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la cohésion sociale.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 29/04/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◊ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◊ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◊ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un mois de salaire
- ◇ 4 736 euros
- ◇ L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- ◇ Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- ◇ Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- ◇ Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2628-8