

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU  
COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT ET  
DES ARTICLES TEXTILES DU 25 NOVEMBRE 1987,  
RÉVISÉE PAR AVENANT DU 17 JUIN 2004

IDCC 1483

Brochure 3241

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 10/04/2025

Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004</b> .....	5
<b>Chapitre Ier : Dispositions générales</b> .....	5
I. - Objet et durée .....	5
II - Révision .....	5
Article 6 - Avantages acquis. - Avenants régionaux ou départementaux .....	6
Article 7 - III - Droit syndical .....	6
Article 8 - IV - Délégués du personnel .....	7
Article 9 - V. - Comité d'entreprise .....	7
VI - Contrats à durée indéterminée - Embauchage .....	7
Article 13 - VII - Période d'essai .....	8
VIII - Préavis .....	8
Article 14 - Préavis en cas de démission .....	8
Article 15 - Préavis en cas de licenciement .....	8
Article 16 - Heures pour recherche d'emploi .....	8
IX - Licenciement .....	9
Article 17 - Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel .....	9
Article 18 - Licenciement économique - Priorité de réembauchage .....	9
X. - Retraite .....	9
Article 19 - Allocation de fin de carrière .....	9
Article 20 - XI - Service national .....	11
Article 21 - XII - Réembauchage .....	11
XIII - Durée des congés payés .....	11
Article 22 - Durée des congés payés - Congés d'ancienneté .....	11
Article 23 - XIV - Indemnités de congés payés .....	11
Article 24 - XV - Congés de courte durée .....	12
Article 25 - XVI - Jours fériés .....	12
Article 26 - XVII - Absences .....	12
Article 27 - XVIII - Maladie .....	12
Article 28 - XIX - Accident du travail .....	13
Article 29 - XX - Maternité et adoption .....	13
Article 30 - Congé parental d'éducation .....	13
Article 31 - XXI - Ancienneté .....	14
XXII - Salaires et primes d'ancienneté .....	14
Article 32 bis - Egalité de rémunération .....	14
XXIII - Apprentissage et formation professionnelle .....	15
Article 34 - Apprentissage .....	15
Article 35 - Formation professionnelle Création d'un fonds commun professionnel .....	15
Article 36 - XXIV - Personnel ouvrier .....	15
Article 37 - XXV - Travailleurs à domicile .....	15
Article 38 - XXVI - Travailleurs à temps partiel .....	16
Article 39 - Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire .....	17
Article 40 - Retraite complémentaire .....	18
Article 41 - XXVII - Commission paritaires d'application .....	18
<b>Chapitre II : Personnel d'encadrement</b> .....	18
Article 1er - Objet .....	18
Article 2 - Champ d'application .....	18
Article 3 - Contrat de travail-Période d'essai .....	19
Article 4 - Promotion-Perfectionnement .....	19
Article 5 - Mutation temporaire de service et d'emplois .....	19
Article 6 - Mutation définitive .....	19
Article 7 - Déplacements professionnels .....	20
Article 8 - Prime d'ancienneté .....	20
Article 9 - Rupture du contrat de travail-Préavis .....	20
Article 10 - Heures pour recherche d'emploi .....	20
Article 11 - Indemnité de licenciement .....	21
Article 12 - Départ et mise en retraite .....	21
Article 13 - Maladie .....	22
Article 14 - Accidents de travail .....	22
<b>Chapitre III : Dispositions finales communes</b> .....	23
Article 4 - Entrée en vigueur .....	23

Article 5 - Extension .....	23
<b>Textes Attachés</b> .....	25
<b>Avenant régional Haute-Normandie, Classification des emplois Avenant du 13 avril 1992</b> .....	25
<b>Avenant du 13 octobre 1989 relatif aux dispositions particulières au Calvados</b> .....	25
<b>Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991</b> .....	26
<b>Avenant départemental Corrèze, Annexe I Classification des emplois Avenant du 25 avril 1991</b> .....	31
<b>Accord du 23 mars 1993 relatif au fonds d'assurance formation "AFOSCI"</b> .....	31
<b>Accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle</b> .....	33
<b>Accord du 23 avril 1996 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances</b> .....	35
<b>Rectificatif et dénonciations d'accords départementaux</b> .....	36
<b>Accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail</b> .....	38
<b>Avenant n° 13 du 21 avril 1999 à l'accord du 23 avril 1996 relatif à la collecte des fonds pour la négociation et les instances paritaires</b> .....	41
<b>Avenant n° 1 du 16 mars 2000 relatif à l'ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)</b> .....	41
<b>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</b> .....	42
<b>Avenant n° 2 du 5 juin 2001 relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999</b> .....	43
<b>Avenant du 17 juin 2004 portant révision de la convention</b> .....	44
<b>Avenant du 23 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite à partir de 60 ans</b> .....	44
<b>Adhésion par lettre 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</b> .....	44
<b>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</b> .....	44
<b>Accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications</b> .....	46
<b>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</b> .....	49
<b>Avenant du 26 novembre 2007 à l'accord du 17 juin 2004 relatif à la révision de la convention collective</b> .....	50
<b>Avenant du 15 décembre 2008 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention</b> .....	51
<b>Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale</b> .....	52
<b>Avenant du 15 septembre 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement</b> .....	56
<b>Avenant du 16 mars 2010 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention</b> .....	58
<b>Accord du 23 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels</b> .....	59
<b>Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012</b> .....	59
<b>Avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé</b> .....	60
<b>Accord du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle continue</b> .....	61
<b>Avenant n° 1 du 12 juin 2018 à l'avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018</b> .....	69
<b>Accord du 30 novembre 2018 relatif à la détermination du secteur d'activité économique de référence et à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)</b> .....	69
<b>Accord du 7 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)</b> .....	70
<b>Avis interprétatif du 29 avril 2019 relatif à l'article 5.1 « Obligation des entreprises » de l'accord du 9 octobre 2015 (régime de prévoyance collectif)</b> .....	71
<b>Avenant n° 2 du 25 novembre 2019 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé</b> .....	72
<b>Avenant du 10 février 2020 relatif à la modification de l'article 1er du chapitre 1er « Dispositions générales » de la convention collective</b> .....	72
<b>Accord du 8 décembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)</b> .....	73
<b>Accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif</b> .....	77
<b>Accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de santé</b> .....	81
<b>Accord du 14 juin 2022 relatif aux droits syndical et à l'indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires</b> .....	85
<b>Avenant n° 1 du 15 décembre 2022 l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif</b> .....	86
<b>Avenant n° 2 du 16 mai 2023 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif</b> .....	87
<b>Accord du 19 septembre 2023 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC</b> .....	89
<b>Accord du 19 septembre 2024 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle</b> .....	92
<b>Accord du 19 septembre 2024 relatif à la formation professionnelle continue</b> .....	94
<b>Avenant n° 1 du 5 novembre 2024 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de santé</b> .....	105
<b>Avenant n° 3 du 5 novembre 2024 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif</b> .....	106

<b>Avenant n° 3 du 14 janvier 2025 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif</b> .....	106
<b>Textes Salaires</b> .....	109
<b>Avenant n° 13 du 22 septembre 2000 relatif aux rémunérations minima et primes d'ancienneté</b> .....	109
<b>Avenant n° 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires</b> .....	110
<b>Avenant n° 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1)</b> .....	110
<b>Avenant « Salaires » n° 17 du 24 mars 2009</b> .....	111
<b>Avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011</b> .....	112
<b>Avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012</b> .....	113
<b>Avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013</b> .....	114
<b>Avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015</b> .....	114
<b>Avenant n° 23 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017</b> .....	115
<b>Avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018</b> .....	116
<b>Avenant n° 25 du 17 décembre 2021 relatif aux salaires</b> .....	117
<b>Avenant n° 26 du 24 mai 2022 relatif aux salaires</b> .....	118
<b>Avenant n° 27 du 19 septembre 2023 relatif aux salaires</b> .....	119
<b>Avenant n° 28 du 23 novembre 2023 relatif aux rémunérations minima garanties</b> .....	120
<b>Textes Extensions</b> .....	123
<b>ARRETE du 21 mars 1988</b> .....	123
<b>ARRETE du 9 juin 1988</b> .....	123
<b>ARRETE du 26 avril 1989</b> .....	123
<b>ARRETE du 3 octobre 1989</b> .....	123
<b>ARRETE du 16 janvier 1990</b> .....	124
<b>ARRETE du 14 août 1990</b> .....	124
<b>ARRETE du 28 janvier 1991</b> .....	124
<b>ARRETE du 1 juillet 1991</b> .....	124
<b>ARRETE du 19 juillet 1991</b> .....	124
<b>ARRETE du 5 février 1992</b> .....	125
<b>ARRETE du 17 novembre 1992</b> .....	125
<b>ARRETE du 26 mars 1993</b> .....	125
<b>ARRETE du 16 juillet 1993</b> .....	125
<b>ARRETE du 10 juin 1994</b> .....	125
<b>ARRETE du 12 janvier 1995</b> .....	126
<b>ARRETE du 31 janvier 1995</b> .....	126
<b>ARRETE du 11 octobre 1995</b> .....	126
<b>ARRETE du 15 janvier 1996</b> .....	126
<b>ARRETE du 4 octobre 1996</b> .....	127
<b>ARRETE du 16 décembre 1996</b> .....	127
<b>ARRETE du 25 juin 1997</b> .....	127
<b>ARRETE du 3 février 1998</b> .....	128
<b>ARRETE du 20 avril 1998</b> .....	128
<b>ARRETE du 1 octobre 1998</b> .....	128
<b>ARRETE du 12 octobre 1998</b> .....	129
<b>ARRETE du 19 juillet 1999</b> .....	129
<b>ARRETE du 4 août 1999</b> .....	129
<b>ARRETE du 19 octobre 1999</b> .....	130
<b>ARRETE du 20 juillet 2000</b> .....	130
<b>ARRETE du 10 novembre 2000</b> .....	130
<b>ARRETE du 21 février 2001</b> .....	131
<b>ARRETE du 22 février 2001</b> .....	131
<b>ARRETE du 10 octobre 2001</b> .....	131
<b>ARRETE du 3 octobre 2003</b> .....	131
<b>ARRETE du 4 août 2004</b> .....	132
<b>ARRETE du 8 décembre 2004</b> .....	132
<b>ARRETE du 20 septembre 2005</b> .....	133
<b>ARRETE du 5 octobre 2005</b> .....	133
<b>ARRETE du 12 juillet 2006</b> .....	134
<b>ARRETE du 13 juillet 2006</b> .....	134
<b>ARRETE du 24 janvier 2007</b> .....	134
<b>ARRETE du 14 mars 2007</b> .....	135
<b>Textes parus au JORF</b> .....	137
<b>Arrêté du 21 décembre 2018</b> .....	137
<b>Arrêté du 21 janvier 2019</b> .....	137
<b>Arrêté du 27 mars 2019</b> .....	137

<b>Arrêté du 25 septembre 2019</b> .....	138
<b>Arrêté du 3 décembre 2019</b> .....	138
<b>Arrêté du 10 juillet 2020</b> .....	139
<b>Arrêté du 22 janvier 2021</b> .....	139
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	140
<b>Arrêté du 23 janvier 2022</b> .....	140

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT ET DES ARTICLES TEXTILES DU 25 NOVEMBRE 1987, RÉVISÉE PAR AVENANT DU 17 JUIN 2004

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires; La confédération nationale des détaillants en lingerie; La confédération nationale des commerçants de France.
Syndicats signataires	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;
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des commerçants de détail, 3 février 1998. Fédération des commerçants et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baenlogt Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-22).

## Chapitre Ier : Dispositions générales

### I. - Objet et durée

Article 1er -  
En vigueur étendu en date du 12 juin 2021

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

Les parties contractantes assument les conséquences de l'article 26 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à l'égalité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels et précisent que le champ d'application de la convention couvre la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les entreprises visées sont celles qui sont rattachées aux entreprises :

? 47.51Z ? commerce de détail de textiles en magasin spécialisé ;

? 47.71Z ? commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé, à l'exclusion de la couture ;

? partie du 47.53Z ? partie du commerce de détail de tapis, moquettes, et revêtement de murs et de sols en magasin spécialisé concernent le commerce de détail des rideaux et de voilages, de la maintenance des activités françaises (NAF) applicable depuis le 1er janvier 2008 (NAF rév. 2) et qui exclut les activités 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 qui exploitent, utilisent les mêmes méthodes de gestion commerciale et comptables, au moins cinq fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans les lieux divers.

Il est précisé que les entreprises ne sont pas soumises à la définition ci-dessus des succursales, et sont 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 47.64Z ? par convention, les vêtements de sport s'ajoutent aux articles de sport dans le cadre de la spécialisation.

Certaines clauses s'appliquent uniquement au personnel d'encadrement non l'objet d'un contrat particulier.

Article 1er bis -  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

Les parties contractantes de la présente convention conviennent de décider que les accords d'entreprise ou d'établissements ne pourront prévoir des dispositions dérogeant à celles prévues dans la présente convention, sauf si ceux-ci concernent des dispositions et des clauses relatives aux salariés.

Article 2 - Durée. - Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

La présente convention est 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 contractantes 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 parties contractantes conviennent au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre 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 en date du 1 janv. 2005

La présente convention pourra également faire l'objet de révisions dans les cas où elle est dénoncée dans son ensemble.

(Inchangé)

Article 4 -  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005

La partie contractante peut demander une révision de la convention avec accusé de réception et en y joignant un projet de modification.

Les prorogations de délai de modification. En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention restent en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Si la procédure de révision aboutit, la convention collective initialement révisée est applicable dans sa dernière rédaction à compter du jour où elle est publiée au Journal Officiel.

Article 5 -

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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

*(Inchangé)*

## **Article 6 - Avantages acquis. - Avenants régionaux ou départementaux**

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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 certains de ses dispositifs en fonction des besoins 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 doivent être effectuées conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

*(Inchangé)*

## **Article 7 - III - Droit syndical**

*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022*

### **7.1 Exercice du droit syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans tous les domaines de la vie professionnelle et des libertés individuelles par la Constitution de la République, en particulier, de la liberté individuelle du travail, conformément à l'article L. 2141-4 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, de recrutement, de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans

l'entreprise. À cet effet, les organisations patronales inopinément régulièrement lues adhérents de lues ultérieures en matière de l'exercice du droit syndical de lues salariés.

### **7.2 Indemnités des négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective**

Pour l'application du présent accord, sont considérés comme négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective « les représentants mandatés des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, étant par ailleurs salariés.

Dans le cadre de la continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives veilleront à assurer une stabilité dans la composition de lues délégations de négociation.

#### **7.2.1 Droit de s'absenter : bénéficiaires et modalités d'exercice**

Le négociateur bénéficie du droit de s'absenter sans perte de rémunération :

? lorsqu'il est appelé à siéger dans les instances paritaires de la convention collective ;

? pour assister aux réunions préparatoires visées dans ce même article 7.2.2 et selon les modalités fixées par lui.

Le négociateur bénéficie du droit de s'absenter sous réserve de respecter les formalités suivantes :

? avoir communiqué à son employeur la copie de son mandat syndical de représentant mandataire ou les instances paritaires auxquelles il est désigné ;

? transmettre, par tous moyens, à son employeur les convocations aux instances paritaires auxquelles il participe 15 jours au moins avant leur tenue et, au plus tard, le jour où il en prend connaissance ; en cas d'envoi de la convocation moins de 15 jours avant la tenue de la réunion, il la transmet dans les plus brefs délais et par tous moyens à son employeur ;

? retourner à son employeur, après la tenue des commissions paritaires, une attestation de présence fournie par le secrétariat des commissions paritaires à sa demande.

#### **7.2.2 Instances paritaires concernées et réunions préparatoires**

##### **1. Instances paritaires concernées**

Les instances paritaires concernées sont celles instituées par la convention collective, ses avenants ou accords. À la date de signature du présent accord, il s'agit de :

? la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

? la commission paritaire nationale de citation laïque (CPNC) ;

? la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Sont également concernées les réunions des instances de l'association FNCCIP-HT, les groupes de travail paritaires et toute autre réunion paritaire décidées par les instances précitées et faisant l'objet d'une convocation.

Ces instances se déroulent sur une demi-journée ou une journée. Une demi-journée représente respectivement 3,5 heures et une journée représente respectivement 7 heures selon les modalités de la convocation.

Il est précisé que la section paritaire professionnelle (SPP) est une instance stricte de l'OPCO désigné par la branche et qu'elle relève des règles de fonctionnement et de mise en charge des faits propres à cette instance.

##### **2. Temps de préparation**

L'autorisation d'absence concerne également du temps de préparation aux instances visées au « 1. Instances paritaires concernées » dans les modalités ci-après.

Un temps de préparation s'entend comme un temps laissé libre aux négociateurs salariés d'entreprise pour préparer les réunions précitées selon le crédit d'heures déterminé ci-après qui s'ajoute aux factuels prévus ci-dessus (1. Instances paritaires concernées).

Il est précisé que l'autorisation d'absence, le meurtre de la partie par l'employeur et la prise en charge des faits des négociateurs à

ces réunions préparatoires ne sont pas conditionnées à la participation effective aux instances préparées. En conséquence, pour bénéficier des dispositions précitées, les intéressés à fournir sont tenus de se conformer à l'article 7.2.1 du présent accord sur l'attestation de présence.

Le crédit d'heures pour préparer ces réunions (à raison d'une réunion préparatoire par instance et par réunion) est fixé comme suit :

- ? 2 heures pour préparer une réunion de 1 demi-journée ;
- ? 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Ce temps de préparation s'ajoute, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

7.2.3 Manière de verser par l'employeur et prise en charge par le fonds de cotisation collective

#### 1. Montant de salaire

Sont pris en compte au titre du montant de salaire susvisé :

- ? les faibles et crédit d'heures prévus à l'article 7.2.2 ;
- ? le cas échéant, les temps de déplacement pour s'y rendre.

La rémunération mensuelle correspond, en tout état de cause, à celle que le négociateur aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Les périodes d'absence liées à l'exercice de la fonction sont assimilés à du temps de travail effectif.

#### 2. Prise en charge par le fonds de cotisation collective

Les services et charges sociales afférentes aux prestations par l'employeur peuvent être pris en charge par le fonds de cotisation collective de la convention collective et remboursés à l'employeur sur demande selon les modalités établies par le FNCIP-HT, l'association de gestion de ce fonds.

Le FNCIP-HT établit un régime de dépenses dédié à cet effet.

Seules les dépenses relatives au champ d'application de la convention collective et à l'un de ses champs de cotisation au fonds de cotisation collective de la convention collective peuvent bénéficier du régime prévu par le présent article.

7.2.4 ? Prise en charge des frais des négociateurs par le fonds de cotisation collective

Les frais de repas, de déplacement et d'hébergement des négociateurs sont pris en charge par le fonds de cotisation collective de la convention collective et remboursés sur demande selon les modalités établies par le FNCIP-HT, l'association de gestion de ce fonds.

Le montant de remboursement de ces frais est réévalué annuellement par le FNCIP-HT.

Le FNCIP-HT établit un régime de dépenses dédié à cet effet.

#### 7.2.5 ? Règlement des différends

Toute contestation ou différend relatif à un salarié et un négociateur salarié d'entreprise dans le cadre des instances visées à l'article 7.2.2, pourra être adressée au secrétariat des commissions par lettre recommandée avec avis de réception (FNH, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris) et par e-mail (cpnpi@federation-habilleme.fr).

## Article 8 - IV - Délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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).

## Article 9 - V. - Comité d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Pour la mise en place des comités d'entreprise, ainsi que pour le fonctionnement des œuvres 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 en date du 1 janv. 2005*

Les employeurs feront connaître les besoins en personnel aux agences locales de l'emploi ou aux agences 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 en date du 1 janv. 2005*

En vue de l'embauchage, tout salarié doit fournir 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 attestation écrite les autorisant à percevoir eux-mêmes leur salaire.

Article 12 -

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Lors de l'embauchage, il est donné connaissance de la présente convention collective et de ses annexes au salarié embauché. Un exemplaire de la convention collective sera 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)*

## Article 13 - VII - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

### 1. Cnotrat à durée indéterminée

La période d'essai a puor objet de preerttme à l'employeur d'apprécier les atutipdes ppleirsnoensfeos du salarié, et à ce deirner les cdooiitns de tvairal et le cnotneu de sa fonction.

La lttre d'engagement ou le cntroat de taaivrl des salariés relaenvt de la catégorie employés puet prévoir une période d'essai d'une durée malaimxe de 2 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dnas la ltrete d'engagement ou le cnatort de travail.

La sspeinsoun du craontt de travail, nommnteat par la maladie, entraîne une ptngrooolian de la période d'essai d'une durée équivalant à cllee de la suspension.

Au crous de la période d'essai, chcnau des paierts puet rompre le cortant de tvairal snas indemnité.

La rptuure de la période d'essai, qeul qu'en siot l'auteur, est notifiée par lertte recommandée aevc dmenade d'avis de réception ou par ltetre resime en mian prrope cortne récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il diot resepcetr un délai de prévenance qui ne puet être inférieur à :

- 24 hruees en deçà de 8 juros de présence du salarié dnas l'entreprise ;

- 48 hueres enrte 8 jurus et 1 mios de présence du salarié dnas l'entreprise ;

- 2 smieenas après 1 mios de présence du salarié dnas l'entreprise.

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

- 24 herues en-deçà de 8 jrous de présence dnas l'entreprise ;

- 48 hueres à priatr de 8 jours de présence dnas l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tneu cpmote de la présence eviffcete du salarié pandnet la période d'essai, à l'exclusion des périodes de sonsuispen de l'exécution du travail.

La dtae de première présentation de la lrette recommandée ou du récépissé de la lttree remsie en mian prproe fxie le pinot de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas puor eefft de ropeerr la fin de la période d'essai dnot le temre retse inchangé.

### 2. Canrtot à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail, la période d'essai ne puet excéder une durée calculée à roiasn de 1 juror par semaine, dnas la lmtie de :

- 2 seemnais lroquse la durée iainmneieltt prévue au ctnarot est au puls égale à 6 mios ;

- 1 mios lqsorue la durée ilinnmtiaet prévue au catnort est supérieure à 6 mois.

Pour les crnoatts à durée déterminée saniutplt une période d'essai d'au moins 1 semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce drneeit diot reecstper un délai de prévenance tel que prévu au point 1.

## VIII - Préavis

### Article 14 - Préavis en cas de démission

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

La démission est l'acte par leueql le salarié fiat connaître à l'employeur sa décision de rmorpe le cnarott de travail. Elle diot être cirlae et non équivoque et notifiée par lterte recommandée aevc accusé de réception ou resmie d'une ltrtee en mnias peprors cornte décharge, la dtae de présentation de la lertte recommandée ou de la crntoe décharge faxint le pinot de départ du préavis.

La démission ne se présume pas.

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

- 2 saemines si le salarié a mnios de 6 mios d'ancienneté ;

- 1 mios si le salarié a puls de 6 mios d'ancienneté.

### Article 15 - Préavis en cas de licenciement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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

- 2 snaeeims si le salarié a mnois de 6 mios d'ancienneté ;

- 1 mios si le salarié a puls de 6 mios d'ancienneté ;

- 2 mios si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

En cas de ftaue gavre ou lourde, le préavis et l'indemnité de lcineceniemt ne snot pas dus.

L'employeur prruoa dipseesnr le salarié d'effectuer son préavis. Il derva l'en prévenir dnas la nioctoaitfn du licenciement. La desipsn par l'employeur de l'exécution du tvaaril pndaent le préavis ne diot entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, auucne dtomiiniun des seialras et avantages, y crmpois l'indemnité de congés payés, que le salarié aauirt reçus s'il aiavt aplcicmoi son travail.

### Article 16 - Heures pour recherche d'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Pendant le préavis et jusqu'au memnot où un neuvol eoplmi a été trouvé, le salarié est autorisé à s'absenter cqhuae juor ouvré pannedt 2 hereus aifn de rhcehcerer un nouvel emploi, tnat que le ttaol de ces asnbeces n'aura pas atetint 40 heures, que la rturpe du cnaort ait leiu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les hereus puor rceehrce d'emploi fixées ci-dessus s'appliquent aux salariés à tpems paritel au parorta de luer tmeps de taiarvl contractuel.

Ces absences, qui ne dornnoent pas leiu à réduction de salaires, srneot fixées d'un cuommn accord, ou, à défaut, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié.

D'un comumn accord, les hruees susvisées poorunrt être regroupées.

Le salarié est tenu d'aviser son employeur dès qu'il a 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 avertir l'employeur au moins 48 heures à l'avance. Il lui sera versé le salaire conodoraspart à la période de préavis effectuée.

## IX - Licenciement

### Article 17 - Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

#### 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 leur exposer les conséquences pour le 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 entières 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) Tmeers exclus cmmeo étant canerriots 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).*

### Article 18 - Licenciement économique - Priorité de réembauchage

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

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 entières 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 disponibles dans les entreprises et collectivités locales 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

### Article 19 - Allocation de fin de carrière

*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2004*

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

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas mentionnés 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 veillesse 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 premier 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

À 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 doantnt doit à l'allocation de fin de carrière stvuanie (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 personnel (1).

Le salaire de référence est défini au premier 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 primauté 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 versée à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et qui peut faire bénéficier les bénéficiaires complémentaires

avec l'employeur, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des conditions suivantes :

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à l'issue d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de 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 jusqu'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 mentionnant sa mise à la retraite. Cette faculté d'opposition sera mentionnée dans la lettre de notification de mise à la retraite.

Dans le cas où le salarié ne peut bénéficier d'une retraite à taux plein, il lui appartient d'avertir son employeur, sous un délai de 2 mois suivant la première présentation de la lettre recommandée mentionnant la mise à la retraite avant 65 ans, par lettre recommandée avec accusé de réception.

À 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. À défaut de réponse dans le délai de 2 mois ou en l'absence de relevé joint à sa lettre, le salarié sera réputé avoir accepté 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 mentionner le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion du 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 mentionner 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 bénéficier d'une aménagement de la durée du travail prévue dans le 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. Indemnité 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 pceartoungé dégressif par thneacrs alenunels :

- aoaicolltn majorée de 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;
- aooaciltln majorée de 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;
- atloaoicln majorée de 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;
- aaooitlcln majorée de 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;
- acltalooiin majorée de 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

Le slaarie de référence est établi à partir des rémunérations enatnrt dnas l'assiette de cclual des ctasitioons de sécurité scailoe et résultera du calucl le puls flvaoarbe entre le srilaae burt myoen des 3 drrinees mios (précédant la dtae d'expiration du préavis) et le siarale burt meyon des 12 direenrs mios (précédant la dtae de nitctiofaion de la msie à la retraite).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tiraval (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1<sup>er</sup>).

## Article 20 - XI - Service national

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Les acnseebis nécessitées par l'accomplissement du sievrce notiaanl ou puor un raeppl suos les duperaax snot réglées par les dsioitsniops légales.

Toutefois, il srea alloué au salarié anayt puls de 3 ans de présence dnas l'entreprise et eftcauneft une période mtlariiii otagoirilbe de réserve, une indemnité complémentaire de sa sdole dnot il aeoprpta justification, calculée de tlele façon qu'il reçoive 100 % de son salaire.

Cette indemnité srea due jusqu'à crcnnercoue de 2 mios de sliiare au total, pnndeat la durée de sievrce dnas l'entreprise quels que sienot le nbomre et la durée de cuchnae des périodes faiets par le salarié.

Elle srea calculée sur la bsae du sliraae msneuel meyon des 12 dreernis mois.

## Article 21 - XII - Réembauchage

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Les priorités de réembauchage, reoucneis par la présente cnoeiotnvn ne puevnet friae échec aux pirrpsitcoens résultant de la législation en vuuegir sur l'emploi olgtiirboae des mutilés de guerre et de treallvauris handicapés (loi du 26 airvl et loi n° 57-1223 du 23 nvbmroe 1957 modifiées).

Le salarié réembauché à la stiuie d'un diort de priorité cesvonrera les avtegaans d'ancienneté qu'il aivat aiucqs au mnoemt de son départ. Toutefois, s'il aavit déjà touché une indemnité de congédiement, la nlolvuee indemnité ne sriaet éventuellement calculée que suos déduction des smmeos déjà perçues à ce titre.

## XIII - Durée des congés payés

### Article 22 - Durée des congés payés - Congés d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Le régime des congés payés, régi par les aecriltis L. 223-1 et sintauvs du cdoe du travail, est complété par les dstponisiiois

senuativs :

Le crailneder des congés prciupainx est établi par l'employeur aanvt le 15 mras de chaque année et en tneant cpmtoe atunat que psilsboe des congés scolaires, puor les salariés aynat des entfnas scolarisés.

Les ciotnnjos tnrlaivalat dnas une même eitrenprse ont diort à un congé simultané.

Sauf en cas de caetcnsrocnis exceptionnelles, l'ordre et les dteas de départ fixés par l'employeur ne puevnet être modifiés dnas un délai de 2 mios aavnt la dtae prévue au départ.

Le reappl d'un salarié en congé ne puet aivor leju que puor un cas eieotpencxnl et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a diort à 2 jrous overaubls de congés supplémentaires, en sus du congé rsatnet à courir, les délais de vyaoge s'y ajoutant. Les frais de trsoparnt ceunvons occasionnés par ce rpapel sroent intégralement remboursés (1).

Des congés payés supplémentaires puor ancienneté soenrt accordés à rioasn de :

- 1 juor après 20 ans ;
- 2 juros après 25 ans ;
- 3 jrous après 30 ans.

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

## Article 23 - XIV - Indemnités de congés payés

*En vigueur étendu en date du 1 août 2008*

Pour la détermination de la durée et de l'indemnité des congés payés, il est rappelé que sleus snot assimilés à du travial efcitfctef :

- l'ensemble des périodes de congés et de congés eeioxlntcneps de cortue durée, prévues par la présente cievnntoon ;

- le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité ;

- les périodes limitées à une durée de 1 an pednнат leqleselus l'exécution du canrott de tiavral est ssnedupe puor csuae d'accident du tiavarl ou de meiaalds prfleeilsnsonoes ;

- le repos cesnmteauopr puor hurees supplémentaires ;

- la journée de paioatiprictn puor appel de préparation à la défense naaitlone ;

- les périodes de meiintan ou de raeppl au sivrece ntoanail ;

- les congés de foatrmin économique, saoclie et sancldyie ;

- les congés de fiaormtn des caedrs et aiuaerntms puor la jsnsueee ;

- le tpems passé aux prud'hommes en tnat que clneosleir prud'homal ;

- le tpmes passé en tnat qu'administrateur de la sécurité salioce ;

- le tepms passé en tnat que mebmre de comités tuneeiqhcs régionaux ou nuatnoaix ;

- et l'ensemble des congés et anbeecss dnot la durée est assimilée à du taviral ecfetif puor la détermination de la durée du congé solen 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, tels 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 24 - XV - Congés de courte durée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Les salariés ont droit à des jours d'absence payés pour les événements prévus ci-dessous, s'ouvrant 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 sœur, d'un gendre, d'une fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;
- examen professionnel consécutif à une période de formation initiale : 1 jour ouvré.

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

Ces jours s'ajoutent au nombre de jours de congés payés annuels. Ils ne entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

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

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

Afin d'assurer le bien-être éventuel du salarié désireux bénéficier de ces congés, ce dernier devra en informer l'employeur au moins 15 jours à l'avance, excepté en cas de 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 inopinée de la mère ou du père et constaté par le certificat médical.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code de travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre*

*1998 relative à la loi française des prestations sociales (M. H. L. c/Minchin) (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er). (2) Pagarape étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8, alinéa 2, du code de travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).*

## Article 25 - XVI - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

La fête de l'Ascension du 1er Mai est officiellement 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 le jour férié sont majorées de 100 % mais ne peuvent pas être récupérées.

## Article 26 - XVII - Absences

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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 notifier 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 48 heures, cette situation peut entraîner, sous réserve de l'application des dispositions légales, de la rupture du contrat de travail du salarié.

## Article 27 - XVIII - Maladie

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

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 États membres 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 consécutifs s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie.

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

Si plusieurs années consécutives pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours d'une même année (décomptée à partir du jour antérieur 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 quels procédés l'intéressé a déjà usé de ses droits à indemnisation.

Pour une même interruption de travail, le montant 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, conformément à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou le service 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 a une faculté de le remplacer provisoirement.

Toutefois, lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident de travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de procéder 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 (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).*

## Article 28 - XIX - Accident du travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009*

Les dispositions de l'article 27 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident de 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 %.

## Article 29 - XX - Maternité et adoption

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

Les salariés peuvent 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 partiel 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 l'horaire normal. Les salariées à temps partiel bénéficiant, quant à elles, d'une réduction d'horaire au démarrage de leur temps de travail, sans perte de salaire. Elles ont également 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 salaire 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 relatives 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.)*

## Article 30 - Congé parental d'éducation

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2005*

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désireux 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.

## Article 31 - XXI - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Pour l'application de la présente convention, on ennetd par présence cuiotnne le tpems écoulé dpueis la dtae d'engagement du coarntt de tvarial en cuors en y camrneropt les périodes pannedt leelluseqs le cornatt a été seumnelet suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté on teidnra compte, non seenmulet de la présence cunintoe au trtie du cratont en cruos mias également, le cas échéant, de la durée des cttanors antérieurs dnas l'entreprise en eacuxnlt ttuoefois cuex dnot la résiliation aiuart été le fiat du salarié.

La durée des crotants en acnrleantae (notamment ctoanrts d'apprentissage et de professionnalisation) ertne en copmte pour l'appréciation de l'ancienneté.

## XXII - Salaires et primes d'ancienneté

Article 32 - Salaires et primes d'ancienneté  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Les saraiels meenlsus mniima gnirtas pour chqae catégorie d'emploi snot fixés conformément au barème ntaanonil annexé à la présente convention.

La pimre d'ancienneté s'ajoute au sialare réel de l'intéressé et diot freiugr dcstinmnetet sur le blttieun de salaire. Elle n'entre pas en coptme dnas l'appréciation du mmuinim conventionnel.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mios complet, son salraie srea calculé sur la bsaie de la durée légale du tvaairl :

- en déduisant les hruees non travaillées si l'absence au cruos du mios a duré mnios de 15 juors ;

- en tneant compte des hreues travaillées si l'absence au cruos du mios a duré puls de 15 jours.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mios complet, la prmie d'ancienneté srea calculée sleon la même méthode.

Article 33 -  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Les emryleuops s'engagent à reecesptr le pppicire d'égalité des doirts définis par la loi du 13 jiuellt 1983, art. L. 123-1 du cdoe du travail.

Tout elmoeuypr est tneu d'assurer, pour un même travail, ou pour un tvarail de vluaer égale, l'égalité de rémunération ernte les heomms et les femmes. Il fuat enetrndne le siaarle ou le tineertmat de bsaie et tuos les ateurs avtnaaegs et aeccsroiecs payés.

Sont considérés cmome anayt une velaur égale, les tuaravx qui eengxit des salariés un eelbmsne cprbalmoae de :

- cnasoeicsnnas pseolenerslfoins ;
- capacité découlant de l'expérience asquice ;
- responsabilité ;
- crghaes puhyieqss ou nerveuses.

Outre la rémunération, l'égalité de treemtniat s'applique également en ce qui cncnroee l'accès à l'emploi, à la fimrooatn et la promotion. Les différends pnaovut naître en matière d'égalité pferinslonleoe seornt examinés dnas le crade des cmsniimsoos peratraits d'application décentralisée.

Toutefois, pour les salariés de monis de 18 ans, les sialeras minima gnaarits puronort steppourr les aatmettbns d'âge conformément au décret du 2 février 1971 :

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

Ces anetatmtbes snot supprimés après 6 mios de puaitrque ponfeoneislrslsle dnas la bnahrce d'activité.

Les sraailes giatrans des tvelaailrurs aynat une capacité phyqiuse réduite snot soumis à l'abattement fixé par la Cimiosmson départementale visée par les décrets des 7 février et 26 octbore 1964.

*(Inchangé)*

## Article 32 bis - Egalité de rémunération

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

1. Cuqhae eepmlouyr est tneu d'assurer, pour un même tviraal ou pour un tiaarvl de veualr égale, l'égalité de rémunération etrne les hmooes et les femmes.

Par rémunération, on enetndu le silaare de bsaie ou le slariae mmuinim ceinvtnnoeol et tuos les artues atangveas et asroccsies payés, detenecimrt ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au tvrliealaur en rsoian de son emploi.

Snot considérés cmome aanyt une vleuar égale les tvuraax qui eingxit des salariés un esnlebme cblrmapoae de cisncansonae professionnelle, consacrées par un titre, un diplôme ou une pauqtre pnfroissnoeelle et de capacités découlant de l'expérience acquise.

Les disparités de rémunération ernte les établissements d'une même esperrnite ne pvnuet pas, pour un même travail, ou pour un taivarl de vleaur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments csoampnt la rémunération snot établis sloen les mêmes nromes pour les hemmos et les femmes. Les catégories et les critères de cotiifcssalian et de prmootin professionnelles, les moeds d'évaluation des eolipms snot coumms aux taviaerrllus des duex sexes.

2. Chaque euypmelor est tneu d'assurer, pour un même tvraail ou pour un tarvail de vuealr égale, l'égalité de la rémunération entre les salariés français et étrangers.

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

3. Les cniniotdos poprers à concrétiser le droit au tvairal des prnoeses handicapées snot régies conformément aux dintopsoisis légales en vigueur.

*(Inchangé)*

## XXIII - Apprentissage et formation professionnelle

### Article 34 - Apprentissage

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

L'apprentissage est une forme d'éducation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant suivi 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 - Formation professionnelle Création d'un fonds commun professionnel

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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 volontairement à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vue de financer les actions de formation et de qualification des salariés (1).

*Il est créé un fonds commun professionnel, par le versement des cotisations, 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 volontairement au fonds commun les cotisations au titre du plan de formation, de l'emploi et de la qualification, 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 exclue étant contraire aux articles R. 952-3, alinéa 2, et R. 952-4 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).*

### Article 36 - XXIV - Personnel ouvrier

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

La présente convention 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 les salariés 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 où sont exercés des métiers à domicile, les

employés doivent se conformer aux dispositions des articles L. 721-1 et suivants du code du travail.  
(Inchangé)

### Article 37 - XXV - Travailleurs à domicile

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Le salarié qui est affecté à son domicile le travail confié par un ou plusieurs employeurs bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit tous 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 mise à un salarié de travail à domicile, l'employeur doit établir, en deux exemplaires au moins, un livret ou un carnet, sur lequel doivent figurer les informations :

- 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 de ces cotisations 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 livret 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 coût des fournitures 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 précédant le jour du travail, 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 au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement matériel 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 soustrait pas les charges sociales et fiscales.

Une indemnité de transport de 1/2 mois de salaire versée pour chaque jour de déplacement.

## Article 38 - XXVI - Travailleurs à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

### 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 travaillant 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 contenu de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit contenir les éléments suivants :

- 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 tâches 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 correspondante 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 mensuelle 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 mensuelle prévue sont payées 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 heures 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 nettes 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 continue de 3 heures par jour.

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

### 5. Modalités 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 :

- obligations impératives ;
- sursis d'un degré supérieur ou supérieur ;
- responsabilités professionnelles ;
- période d'activité fixée chez un 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 résulte des dispositions du contrat de travail.

b) Lorsque, pendant une période de 10 semaines consécutives, l'horaire 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 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 résilier à une échéance sous réserve d'une durée déterminée, dès lors que le salarié a été avisé par écrit du

caractère potuenc de ce dépassement et l'a accepté par anvnaet à son contrat(1).

## 6. Heurs complémentaires

Les hueers complémentaires effectuées au-delà de la durée du taarivl prévue au cortant ne peuvnet avior puor effet de ptreor la durée hoiaaebrdmde eevcffite du taarivl au neaviu de la durée légale ou clonlennvitnoe du travail.

Le cnaotrt de tarvail diot prévoir les lteiims dnas leusellqes pveeunt être effectuées des hueers complémentaires au-delà de la durée de tiaavr l fixée par le contrat. A défaut, l'employeur ne puet daedenmr au salarié, suaf acorcd de ce dernier, d'effectuer des hreues complémentaires.

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

Les hueers complémentaires effectuées dnas la ltimie de 10 % de la durée cclruanmenoteltet prévue snot rémunérées au tuax hoairre noamlr (sans majoration).

Les hueers complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée clrtconatulee donent leiu à une martjiaoon de sailare de 25 % (conformément aux dsistioipnos de l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail).

Lorsque des hueers complémentaires snot demandées, l'employeur dreva respecter, suaf acorcd du salarié, un délai de prévenance de 5 jruos ouvrés. Ce délai puorra être réduit à 3 jruos ouvrés en cas de nciasnetocrs enixlpelnoectes non prévisibles.

Le reufs d'effectuer des hreues complémentaires proposées par l'employeur au-delà des liimets fixées par le cnaotrt ne ctonstue pas une ftaue ou un motif de licenciement.

De même, le rfues d'effectuer des hereus complémentaires, dnas les ltiims prévues au carntot de travail, ne cnuitotse pas une fuate ou un motif de liecnichmeet loqruse le salarié est informé dnas des délais inférieurs à cuex fixés ci-dessus.

En revanche, le salarié informé dnas ces délais ne puorra reeufrs d'exécuter les heurs complémentaires prévues au contrat.

## 7. Apltaopiin des diisontspois conventionnelles

Les salariés employés à tpms paetirl bénéficient des mêmes drotis et aagtavnes que les salariés occupés à tpms complet.

L'appréciation du driot ou du cuacll des aeavagtns s'effectue anisi :

1. L'ancienneté ou le tpms de présence nécessaire à l'acquisition des driots ou oalnogiibts réciproques snot truooujus calculés puor luer durée calendaire.

2. La durée des congés payés, des aiunitosotars d'absence entraînant ou non la petre de salaire, des délais de " ptoerocin " (longue maladie, maternité) snot également toujruos attribuées puor la même durée claniearde que puor le proenesnl à tpms complet. Le calucl de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère puls favorable) s'effectue sivaunt la règle du metiinan du saliare sur la bsae de l'horaire meyon aompccli au cruos des 12 mios précédant le congé.

Les diipnooitsss ceiteleoonnlnvs riaelevts aux jruos fériés snot abacpilleps aux salariés occupés à tpms partiel. De ce fait, le chômage d'un juor férié cmpiros dnas l'horaire hbiuetal de trvaial n'entraînera acuune réduction de leurs saeilras et appointements.

## 8. Gniateras individuelles

Les salariés à tpms ptaeril qui seuhoaintt ouccepr ou reedrpne un epomli à tpms cpelmot ou accroître luer tepms de tivaarl dnas le même établissement, ou à défaut dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un empoli revanlet de luer catégorie plorosielnsene ou d'un emlopi équivalent.

Il en est de même puor les salariés à tpms colmpet qui suoehiant puor des ransios polslnenees oentbir un epomli à tpms partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salariée diot firae prat de sa dmaende par écrit à son employeur, tuot meoyn de pvreue pouvat être retenu. La ddeamne du salarié précise la durée du traavil souhaitée.

A cmetopr de la réception ou de la csnncoaanie de la ddanmee du salarié, l'employeur iornmfe le ou la salariée par écrit par ltetre recommandée aevc aivs de réception ou par lttree riseme en mian porrpe crtone récépissé de la ltise personnalisée des empolis à puvroior cosdnrpraet à sa catégorie pineeflorlnsose ou rnlvaet d'un epomli équivalent.

L'employeur précise la nrtuae jidruquie du cnatrot de trvaail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le leiu de tirvaal et le sliraae de l'emploi proposé.

Le ou la salariée dspisoe d'un délai de 7 juors calieedrnas à cpmoter de la réception de la ltetre puor faire connaître à l'employeur sa cainruaddte par écrit par lertte recommandée aevc aivs de réception ou par lttre rmeise en mian pporre ctnroe récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un rfesus du salarié de pelsotr à l'emploi proposé. La moeitnn de ce délai et des conséquences de son eoixipratn frunegit dnas la lterte de ppriosooin de l'employeur.

A cmotepr de la réception de la ctadrduinae du salarié, l'employeur dospise d'un délai de 7 jorus caeenrldais puor faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la cdunaditrae du salarié, un avantent écrit au cnatrot de tarvail signé des duex praties précise les nvlleeus cdtoninios d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un elpmoi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emolpi srea précédée de la srtunagie d'un avantent au cnoart de tairval initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la ddnmaee du salarié et en alpipoicain de l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, de son temps de travail.A l'issue de la période d'augmentation du temps de trvaial cuteelceaornltnmt convenue, le ou la salariée reevourta son elpomli d'origine, sloen ses aienncs horaires.

En cas de rufes de la cuindadtrae du salarié, l'employeur diot en doner les rasoins qui penveut être :

- l'attribution de l'emploi à un atrue salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou colnvnileentone ciohsi en ftioncon d'éléments otfcbijes ;

- en cas de dnmdaee de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du taavr l ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié aevc la durée du travail, la répartition de la durée du tirvaal ou les hrraoies de l'emploi proposé ;

- l'absence de crsnreacdpone etnre la catégorie preofelnitssnoe ou les aitdpetus pieenllosfrnrseos du salarié et l'emploi proposé ;

- les conséquences préjudiciables à la bonne mharce de l'entreprise étayées par l'employeur.

(1) *Prpaahgrae eclxu comme cnretnoeavt au deeirnr alinéa de l'article L. 212-4-3 du cdoe du taivarl (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).*(Voir nota.)

## Article 39 - Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Les salariés snot atstrenis à une discrétion taltoe puor tuot ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion de luer activité professionnelle.

Par ailleurs, une présentation générale adaptée au sylte du magsian et aux pudoitrs vdenus puet être réclamée à un salarié dnas la mesure où celui-ci est en cconatt aevc la clientèle.

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

## Article 40 - Retraite complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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).

## Article 41 - XXVII - Commission paritaires d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Des commissions paritaires d'application décentralisée doivent être mises en place au niveau régional, départemental ou local. Elles réuniront les représentants laïcs des salariés de la confédération nationale.

Elles ont pour rôle :

- d'informer les employés 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 le juge compétent.

Ces commissions réunies en formation telle que prévu par le présent article ont 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 est celle de la saisine de la commission de conciliation 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 renoncement à sa demande.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le membre 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 être invité avant que l'administration n'ait été saisie et n'ait rendu un avis.

Les salariés doivent participer à ces commissions décentralisées

bénéficiant 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 sont déferés à une commission paritaire nationale composée par :

- un représentant de chaque entreprise employant des salariés salariés et,

- par un tiers désigné par les organisations professionnelles signataires.

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

## Chapitre II : Personnel d'encadrement

### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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 ateliers textiles et dans le cadre d'application de la convention collective nationale du 25 novembre 1987.

### Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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

Sont considérés comme personnel d'encadrement les salariés possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou autrement par l'expérience professionnelle ou l'absence 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 restent pleinement responsables dans des conditions d'autonomie de décision et de responsabilité et peuvent être considérés comme tels.

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

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

## Article 3 - Contrat de travail-Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 2009*

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonction 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 cause particulière ;
- la moitié 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 équivalente à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, la chance 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 double avis de réception ou par lettre recommandée 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 recommandée 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.

## Article 4 - Promotion-Perfectionnement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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 polyvalent dans l'entreprise et qu'il embauchera 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 personnelle ainsi que le passage des examens.

## Article 5 - Mutation temporaire de service et d'emplois

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Un déplacement temporaire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du travail.

Le déplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligation de promotion.

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

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

## Article 6 - Mutation définitive

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Toute mutation 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 a lieu de 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 gracieusement attribués des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait dans le lieu qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

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

## Article 7 - Déplacements professionnels

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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 entraîner les jours d'un personnel d'encadrement au cours d'un déplacement, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

Les conditions d'utilisation de véhicules personnels sont précisées dans le règlement intérieur de l'entreprise, 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 autorisées établie 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 usager professionnel.

## Article 8 - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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

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

## Article 9 - Rupture du contrat de travail- Préavis

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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 reconnaît à l'intégralité de ses heures pour rechercher 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 résiliation 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 principes sont rappelés dans le présent règlement 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.

## Article 10 - Heures pour recherche d'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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 reconnaît à l'intégralité de ses heures

puor rchecehre d'emploi.

Ces abecnses snot considérées cmome tpems de taiarvl effeitcf et fixées d'un cuommn arcoed ou, à défaut, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié.

D'un coumnn accord, les heeurs susvisées prunroot être groupées mios par mois, suaf acocrd puls favorable.

## Article 11 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

Le psneonrl d'encadrement licencié, lorsqu'il a doirt au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de lenceiemcmt spécifique.

Montant de l'indemnité de lnmeeeincctit puor mitof pennreosl ou économique :

Pour le prsenneol d'encadrement cntaopmt puls de 1 an et mnios de 5 ans de présence, cttee indemnité est égale, par année de présence, à 1 / 5 du sriaale mneesul de référence, et ce dès la première année.

Après 5 ans de présence, cttee indemnité est égale, par année de présence à 1 / 4 du slriaae msuenel de référence, et ce dès la première année de présence dnas l'entreprise.

Après 16 ans de présence, et par année de présence au-delà, ctete indemnité srea portée à 1 / 3 du saraille mnuseel de référence.

Pour le prnsneol d'encadrement licencié après l'âge de 50 ans et anyat au minus 15 ans de présence dnas l'entreprise à la dtae du départ effectif, l'indemnité ci-dessus srea augmentée de 25 %.

Pour tutoe année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de lmeceincctit est calculée au prrtoaa du tpems de présence.

Le slriaae de référence est établi à paritr des rémunérations ernntat dnas l'assiette de clcaul des ciatnositos de la sécurité scaloie et résultera du clcaul le puls frabolvae puor le salarié entre le srlriaae burt meoynd des 3 drneris mios (précédant la dtae d'expiration du préavis, effectué ou non) et le slriaae burt meoynd des 12 dnireres mios nmonerleamt travaillés (précédant la dtae de nioitoatcfn du licenciement). Loqruse le clcaul s'effectue sur la bsaie du salaire burt meoynd des 3 dreierns mois, toute pmire ou gfiacroittain de caractère auennl ou eoiptenexncl qui arua été versée au salarié pednnt cette période ne srea pisre en cmtope que dnas la lmtiie d'un mtnoant calculé à due proportion.

L'indemnité de lenemnicicet ne puet se culmuer aevc l'allocation de départ à la retraite.

## Article 12 - Départ et mise en retraite

*En vigueur étendu en date du 3 mai 2010*

Les oiigannttrasos staenaigris iqnneduit à ttrie préliminaire que l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, vinsat à iindmnesr la csiostaen d'activité du salarié anapernatpt au peosnrl d'encadrement :

? vinet compenser, d'une part, le préjudice nécessairement sbui par le salarié qui, dnas la branche, en risoan naneotmmt de sa ftoormain ialitnie technique, administrative, juridique, clmoecamire ou financière (telle qu'indiquée à l'article 2 du présent chptarie II), est entré puls trad dnas la vie avctie qu'un salarié employé ;

? tient compte, d'autre part, de la ptere de renevus puls iparttmone suibe par le salarié aapapertnnt au penronesl d'encadrement en roisan de la ciosstaen de son activité, eu égard

nmomeatnt au tuax de rpamenleemct (rapport ernnte la ponsien de rirtaete et le drenier slriaae d'activité) midnroe des régimes de ritertae oeliaobigrts des cdears par rparpot aux employés.

Départ vniaroolte à la ritetrae à l'initiative du salarié

A cemptor de 60 ans, ou avnat dnas les cas prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mtrete fin à son catornt de tvaairl puor bénéficier du doirt à une posein de vieillesse, à tuax pelin ou à tuax réduit, bénéficie de l'allocation de fin de carrière snvitaue :

? 1 mios de slirae de référence après 8 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 1,5 mios de saarlie de référence après 10 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 2,5 mios de srialae de référence après 15 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 3,5 mios de srlriae de référence après 20 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 5 mios de siralae de référence après 25 ans de présence dnas l'entreprise.

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

Le salarié diot rcpsteeer le préavis sivnaut :

? 15 jours au mions avnat la dtae du départ, si le salarié a mions de 6 mios d'ancienneté ;

? 1 mios au mnios aavnt la dtae de départ, si le salarié a etnre 6 mios et minus de 2 ans d'ancienneté ;

? 2 mios au minus aavnt la dtae de départ, si le salarié a au mnois 2 ans d'ancienneté.

Mise à la reatitre par l'employeur

L'employeur puet perndre l'initiative de mrtee à la riattree un salarié anyat atneitt l'âge prévu par la loi, suos réserve du rcepset de la procédure légale, snas que ctete rurptue du cnoartt de taviral ne cttoinuse un licenciement.

La msie à la rrtteaie d'un salarié lui ovruue doirt à l'allocation de fin de carrière sutainve :

? 1 mios de salriae de référence après 8 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 1,5 mios de salriae de référence après 10 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 2,5 mios de sialare de référence après 15 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 3,5 mios de srialae de référence après 20 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 5 mios de sariale de référence après 25 ans de présence dnas l'entreprise.

En ailctpiapon du cdoe du travail, cette aiolctolan ne prorua être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

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

L'employeur diot rsetepecr le préavis suivnat :

? 15 jours au mions avnat la dtae du départ, si le salarié a mnois de 6 mios 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 13 - Maladie

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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 lien de travail et ne donnent droit à aucune indemnité (1).

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et, éventuellement, de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, le salarié d'encadrement bénéficie, à partir du 4<sup>e</sup> 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 antérieur 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) est due à une absence de l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de procéder au licenciement 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).*

## Article 14 - Accidents de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

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

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

À partir du 2<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) est calculée de façon à ce que le salarié 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 - Dépôt de la convention  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Le présent accord srea établi en nrombe ssanuffit d'exemplaires puor être riems à cnuchae des pirteas*contractantes*(1) et puor être déposée au secrétariat de la doericitn départementale du tarvial de Paris, conformément à l'article L. 132 du lrvie Ier du cdoe du tvraail et au cinoesl des prud'hommes de Paris.

*(1) Trmee elcxu car il ceetnrnoivt à l'article L. 132-2-2 (IV) du cdoe du tiraval (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).*

Article 2 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Les ogianosnarits sntiareiags cvinneennot de silociotr l'extension de la présente cionneotvn cceloltvie nntoaaile dnas les cidotionns fixées à l'article L. 133-10 du lvrie Ier du cdoe du travail.

*(Ancien alticre 42 de la cvenootinn colvlictee nationale, inchangé).*

Article 3 - Adhésion  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Conformément à l'article L. 132-9 du livre Ier du cdoe du travail,

ttoue ogiatoirasnn siadlynce plraatnoe ou de salariés qui n'est pas ptriae à la présente covoenintn prroua y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prednra effet à dater du juor qui sruiva ceuli de la nocfiiotiatn de l'adhésion à la dieticron départementale du taiarvl de Paris.

*(Ancien aclrtie 43 de la cienonvotn cletvioce nationale, inchangé).*

## Article 4 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Cet accord errenta en veuigur le piemrr juor du mios cviiil svniaut la pratiuon de son arrêté d'extension au Jruonal officiel.

## Article 5 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2005*

Les pietras saanrteigis denmedant l'extension du présent arcocd au ministère de l'emploi et de la cohésion sociale.



# TEXTES ATTACHÉS

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

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat de l'habillement et des acletis txleties de Haute-Normandie.
Syndicats signataires	CFTC ; CGT.

### Article - Classification des emplois

*En vigueur étendu en date du 13 avr. 1992*

#### Catégorie 1

Vendeur(se) monis de 3 mios de pairtuqe professionnelle, penorsenl de nettoyage, coursier, veelilur de nuit, garçon de magasin, svualenlrit aux portes, étiqueteuse, concierge.

#### Catégorie 2

Vendeur(se) de 3 mios à 1 an de ptqaurie professionnelle, vendeur(se) débutant(e) tautlriie du CAP, sdiasttrande tmtntraeast umneeiuqnt les liens (moins de 6 mios de piqatruie professionnelle), manutentionnaire, dgactolprayhe (moins de 1 an de piqature professionnelle), employé(e) aux écritures (sans coecnsasinans comptables), aide-retoucheur(se), fsuineisse (sans qailiofauctn polosensrifnee exécutée des trvauux siepmls de manière à pmetetre à un ou pliusrues retoucheurs(ses) qualifiés d'effectuer luer tiaravl dnas les meeluirils conditions), ouvrière en almebnueemt (ourlet simple).

#### Catégorie 3

Vendeur(se) de 1 à 3 ans de piqrtuae professionnelle, retoucheur(se) jusqu'à 3 ans de puiraqte professionnelle, couturière d'ameublement, chauffeur-livreur, stdsiatnadre (après 6 mios de piutraqe professionnelle), dhltpyarogcae (après 1 an de ptuqaie professionnelle), employé(e) de comptabilité etcenaufft des taaurvx cealt pobms suos directives, réceptionnaire de menidachrass (contrôle quantitatif), hôtesse d'accueil, aide-étalagiste.

#### Catégorie 4

Vendeur(se) de 3 à 5 ans de paiqtrue professionnelle,

## Avenant du 13 octobre 1989 relatif aux dispositions particulières au Calvados

Signataires	
Patrons signataires	Chambre snadycile de la nouveauté du Calvados.
Syndicats signataires	Unions départementales FO ; Syndicat CDFT du cecmomre et sirveces de Cean et sa région.

### Article 1 - Objet

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 1989*

Le présent avenant a puor oejbt de compléter ou de se susuibetttr à cntraeis arcetils de la ciontonevn ccloetivle nationale.

retoucheur(se) premeir échelon. Est capalbe d'effectuer des rhoectes variées de façon satisfaisante, srdaisdttane (après 4 ans de piuqtare professionnelle), dtpnacgroluae (après 4 ans de ptriuae professionnelle), aide-comptable tnuer de levris (premier échelon).

#### Catégorie 5

Vendeur(se) qualifié à pitrar de 5 ans de puairtqe professionnelle, retoucheur(se) deuxième échelon. Après prelusuis années de ptuaqire professionnelle, possède petaaaimrnfet la tincuheqe de sa profession, est clapbae d'exécuter tutoes les rueotehcs que puet daenemdr un vêtement en un tpmes saianitsfast ; est apte, à titre exceptionnel, à pdrnere les rcthoeuues sur un client, secrétaire-dactylographe, confectionneur(se) ameublement.

#### Catégorie 6

Vendeur(se) très qualifié de puls de 5 ans de priuqtqe professionnelle, caplabe d'épingler les recuthoes slimpes et de les friae exécuter, essayeur(se)-retoucheur(se) 1er échelon, très qualifié(e), procédant hulleenimebatt aux essayages, cbalpae de déterminer et d'effectuer ttueos les rueeotchs itomtnpraes qui poerruanit être nécessaires, hôtesse d'accueil possédant coemmanurt une laugne étrangère, étalagiste qualifié tirtuale du CAP, caissier(ière) de magasin, aide-comptable 2e échelon.

#### Catégorie 7

Vendeur(se) hmeaetnut qualifié. Est spécialisé en pemrncane dnas la vtnee d'articles qui nécessitent des canneicsonsas tehuneicqs particulières en riosan naoemmntt de luer daniosetitn ou de luers cnondiotis d'emploi. Est cplbaae de friae des eesayags et de prderne des mesures. Vendeur(se)-étalagiste (vendeur[se] hemauentt qualifié fnasiat également les étalages), étalagiste très qualifié, cpabale de réaliser présentation et décor, caissier(ière) principal(e), vendeur(se)-confectionneur(se) aumenmbleet (capable de pedrrne les meseurs cezh le client).

#### Catégorie 8

Premier vendeur(se) hetnaumet qualifié. Capable, en l'absence de l'employeur, d'assurer la snleaurilcve du miagasn tnat à l'égard de la clientèle que du pennserol de vtene ; ctinnuoe à eecftufer des ventes, ne pernd auucne iiviatine de responsabilité en dhroes des itcnnursiots de l'employeur ; pitciarpe au réassortiment, essayeur(se)-retoucheur(se) 2e échelon. Distribue, coordonne, contrôle et picaptire au traavil d'un aieetlr de minos de 6 personnes, tuot le pnrosenel non-cadre qui dtrsibue et contrôle le travial d'autres employés, suos les oerdrs de son chef deirct ou de l'employeur et qui jtffiuse d'une compétence tuqcehnie hunteamt qualifiée, comptable.

N.B. - En cas de pylavnoecle d'emploi, la ptqiruae de l'emploi le puls fréquemment exercé srea retenue.

## Champ d'application

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 1989*

Le cmhap d'application géographique du présent aevnant est le département du Calvados.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 1989*

En référence à l'article 10 de la cnootnvien celiltcove ntaloiane "Embauchage", il est ajouté à cet airctle l'alinéa sinuvat :

Toutefois, suaf cas d'urgence, ils apcencett de firae connaître lerus bnoies de ponenserl aux otrianoagisns sanydelcis signataires.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 13 oct. 1989*

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

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

## Article 5 - Indemnité de congés payés

En vigueur étendu en date du 13 oct. 1989

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.

## Article 6 - Congés de courte durée

En vigueur étendu en date du 13 oct. 1989

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 sœur : 1 jour ouvré ;
- Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré ;
- Concomitant solennel d'un enfant ayant lieu un jour de travail hebdomadaire 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.

## Article 7 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 13 oct. 1989

Il est ajouté 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 effectives de nuit entre 22

## Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991

Signataires	
Patrons signataires	Fédération départementale des textiles de la Corrèze ; Chambre départementale de Commerce ; Syndicat des détaillants textiles de Tulle ; Syndicat des détaillants textiles de la Haute-Corrèze.
Syndicats signataires	C.G.T.

heures et 6 heures du matin seront payées avec une majoration de 100 % qui ne se cumule pas avec d'autres majorations.

Sauf cas d'urgence, le personnel titulaire 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.

## Article 8 - Maladie

En vigueur étendu en date du 13 oct. 1989

Par référence à l'article 28 de la convention collective nationale "Maladie" les dispositions 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 7<sup>e</sup> jour d'arrêt ;
- après 3 ans de présence dans l'entreprise : 30 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 30 jours à 66 % ;
- après 8 ans de présence dans l'entreprise : 40 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 40 jours à 66 % ;
- après 13 ans de présence dans l'entreprise : 50 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 50 jours à 66 % ;
- après 18 ans de présence dans l'entreprise : 60 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 60 jours à 66 % ;
- après 23 ans de présence dans l'entreprise : 70 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 70 jours à 66 % ;
- après 28 ans de présence dans l'entreprise : 80 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 80 jours à 66 % ;
- après 33 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100 % à partir du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt + 90 jours à 66 % ;

## Article 9 - Maternité et adoption

En vigueur étendu en date du 18 oct. 1990

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 s'occuper d'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.

## Objet et durée

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> avr. 1991

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 sont rattachées aux rubriques 64-11 et 64-14 (à l'exception de la vente de tapis et moquettes) de la nomenclature des activités et professions du 9 novembre 1973 et qui emploient 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 cimmraeocux placés sous une direction centrale cumonme qui étolpnixt sruvait les mêmes méthodes de gestion cembreolams et ctepbomams au moins 5 fonds de commerce de vtnée au détail de l'habillement situés dans des lieux divers.

(Il est précisé que les entreprises approuvées par 4 fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des moaniss à succursales, restent dans le champ d'application de la présente convention).

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

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 onngaiirtsaos signataires.

Les négociations commenceront 15 jours après la date de dénonciation ou de révision.

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

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux révisions de salaires, qui forment 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).*

### Article 3 - Droit syndical

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

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

Les employés 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 coduite 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).*

### Article 4 - Absence pour cause d'exercice du droit syndical

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Des absences 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 organisme 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, les absences ne seront pas déduites des congés annuels.

### Article 5 (1) - Absences pour cause d'exercice du droit syndical

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Dans les entreprises employant plus de 10 salariés, un pennaau sera réservé aux comités d'entreprise des organisations syndicales départementales et adhérent à ceux-ci.

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

### Article 6 - Délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

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.

### Article 7 - Comités d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

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 en date du 1 avr. 1991*

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

#### Article 9

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

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

## Article 10 - Classification - Salaire conventionnel

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Le prnseoel est réparti en 4 gepuros d'emplois. Dnas chuaqe groupe, le pesnreol est classé par catégorie conformément à la cnitevnoon celtlvioce nolaitnae en ftinoocn de son ancienneté et de qualification. La définition des guoerps et des csifiaiontlcass fuigre en anxene I.

Le silarae muimnim cnvonnteoinel de chuae gorupe de pnensoerl fiat l'objet de d'avenants particuliers.

Au cas où les sraailes de la coevoinntn citlloecve de la Corréze sniraet inférieurs à cuex de la cteivoonnn ciloctvele noaialnte ce snot les sraelias de la cotnoinevn cvclltoeie nonliaate qui sorent appliqués.

## Article 11 - Salaires des jeunes

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Il ne srea fiat acuun abtmaneett de slraaie en fnociotn de l'âge du salarié.

## Article 12 - Conditions de travail

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Les muatintos ou cnaemntgehs tmerraopeis d'emploi ne senrot prononcés qu'en cas de nécessité de service.

L'affectation provroisie ne puet en auucn cas être une casue de duintmiion de salaire.

Si ctete aittfcaeofn posiivovre cmooprtte un eompli dnot le slariae crnspeedarent est supérieur à cluei de l'emploi haibtuel du salarié, celui-ci rvceera pennadt la durée de son epomli prioiovrsse le salraie cpdoaroesnrrt à celui-ci.

## Article 13 - Primes d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Le moantnt de priems d'ancienneté est défini dnas les aenvatns salariaux.

Les pimres d'ancienneté des persnenos des gorpeus A, C, D srenot aionmumtuqetaet majorées d'un même putnogrecae que les slieraas de ces gproues loqrsue la mtoioarajn des slraeias de ces gupeors srea égale ou supérieure à 25 %.

Les pmiers d'ancienneté du pnnroesel du groupe B (vendeurs et vendeurs-retoucheurs) srenot onlbmoerigetiat renégociées lrosque l'augmentation des siaelars de ce groupe srea égale ou suérieure à 25 %.

## Heures supplémentaires

Article 14 (1)

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Les hruees supplémentaires, définies par aaliitcpopn de la législation en vigueur, snot payées dnas les cioiodtnns sieatunvs :

- 25 % de matoijaorn de la 40e hruee à la 47e hruee ;

- 50 % de mjortaoain à prtair de la 48e heure.

Les heeurs supplémentaires effectuées elpnmelceoxnneitet ou halmlitneeetb un dimanche, un juor férié ou de niut seront majorées à 100 %.

Les heeurs supplémentaires snot rémunérées par le claucl effectué sur la bsae du sialrae réel de l'intéressé.

Le prenoensl devant efceuffter des heerus supplémentaires dvrea être prévenu au minos 24 hreues à l'avance.

(1) *Atilrce étendu suos réserve de l'application de l'article L.212-5-1 du cdoe du tairavl (arrêté du 19 jleluit 1991, art. 1er).*

Article 15

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Lorsque le preosennl salarié tverlailraa un des jrous ci-après :

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

Le 1er Mai est oieaginebtrlmot chômé et payé.

## Licenciements

Article 16

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Modalités.

En cas de licenciement, et suaf cas de ftaue grave, la durée du délai-congé srea fixée cmmoe siut :

- 2 simeenas si le salarié a mions de 3 mios de présence ;

- le mios en crous puls 1 mios si le salarié a puls de 3 mios de présence ;

- le mios en cuors puls 2 mios si le salarié a puls de 2 ans de présence ;

- le mios en cours puls 3 mios si le salarié a puls de 10 ans de présence.

Le salarié qui qitute son epmoli du fiat de son euepmylor a driot draunt la période de délai-congé, et tnat qu'il n'a pas trouvé de nuevol emploi, à 5 heeurs payées par semaine, en vue de la rhchrece d'un noevol elompi (1).

En cas de lnnemccieiet puor "cause économique", le nrbone d'heures hdoiardmaeebs visés à l'alinéa précédent est porté à 10.

D'un comun accord, les hruees susvisées prrouont être groupées.

En cas de désaccord, elels senrot persis une sinmeae à la cneovacne de l'employé, 1 smeaine à clele de l'employeur.

L'employé licencié anyat trouvé un noevol eompli puet quuetir avnat la fin de la période de délai-congé, suos réserve de prévenir son eeyomlupr au mions 5 juros oberuvals auparavant. Il ne lui est orls dû que le slaiare cnedrpnasort à la période de tivraal réellement effectuée.

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

- 2 saenemis si le salarié a moins de 6 mios de présence ;

- 1 mios si le salarié a puls de 6 mios de présence.

La démisson se frea par lrttee recommandée aevc accusé de

reception.

La date de reprise 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 en date du 1 avr. 1991*

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

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

1. Soutien 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 procédera 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

### Article 18 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

L'employé travaillant dans des zones ou réserves situées en sous-sol où l'éclairage artificiel est permanent bénéficiera de 1 jour supplémentaire de congé payé par faitier de 3 mois passés dans les zones ci-dessus définies.

Sous réserve de nécessité de service, en cas de fermeture des congés soit à l'initiative de l'employeur, soit à celle de l'employé, et sous réserve d'accord réciproque, une fermeture des congés pourra être attribuée en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours restants 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 consécutifs ou non dans la période de références ne peuvent entraîner de réduction des congés annuels.

### Article 19 - Congés spéciaux de courte durée

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Les salariés ont droit à des jours d'absence pour les événements de famille prévus ci-dessous, s'ils ont lieu pendant 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 sœur, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;

- décès d'un enfant du salarié au cas où la femme a eu un jour de naissance : 1 jour ouvré ;

- un examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

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

Ces jours sont imputés sur le compte de congés au moment des événements les entraînant et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Afin d'assurer le maintien éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en aviser l'employeur 15 jours à l'avance, excepté en cas de décès.

## Article 20 - Contrats à durée déterminée

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Les contrats à durée déterminée sont 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 maximale du contrat.

## Article 21 - Maladie

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Les absences pour maladie ou accident, inférieures à 6 mois consécutifs, ne peuvent pas être considérées comme de la période 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.

## Article 22 - Tenue de travail

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Dnas cuaehe enerpitsre les cndiintoos fnxiat la tenue de traavil des salariés en caontct avec la clientèle snot déteminées par le règlement intérieur. Si un onfirmre spécial est exigé, il srea fonrui par l'entreprise.

## Commission paritaire d'application et de conciliation

Article 23

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Il est constitué une cmissimoon pairatrie d'application et de cintailicoon qui a puor rôle :

- d'informer les eueylorpmes et les salariés des dostnisoiiips de la cevnniootn cocleitvle nlanitoae et de l'avenant départemental ;

- de vlleier à leurs aoiiInpcapts ;

- de connaître tuos les différends cofllcetis ou idneilidvus nés de l'application ou de l'interprétation des textes.

Article 24 (1)

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Les différends riattfels à l'application de la coieotvnnn cocltilvee noatiline et de l'avenant départemental au cas où ils n'auraient pu être tranchés ernte l'employeur et le ou les employés snot directement, snot par l'intermédiaire des délégués du personnel, srenot portés aavnt toute aitcon juqiridue éventuelle, daenvt la csioimsomn de conciliation.

(1) Aitcrle étendu suos réserve de l'application de l'article L.511-1 du cdoe du tiarval (arrêté du 19 jiuellt 1991, art. 1er).

Article 25

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991*

Conformément à l'article 23, une comsoiimsn ptrriiaae de caiooilctnin est instituée.

Composition

La cmomosiisn srea composée d'un norbme égal de délégués des onsgonariitas sieyldacns représentant les salariés sgaatrinis du présent avenant, et des oanansriotgis pntlreaoas signataires.

Ce nmrboe derva être au mnios égal à 3 merbems puor chquae délégation.

Administration

La cmiomoissn est administrée par :

- un président, lqeeul srea anvetneielrtamt issu, et ce puor cqhaue session, de la délégation slaaarle et de la délégation palrotane ;

- un vice-président, lqueel srea aaeevntintrmlet issu, et ce puor cauhue session, de la délégation protlnaae et de cllee des salariés ;

- un secrétaire, lequell srea avinttnemlreaet issu de cuqhae délégation. Sa durée de foitconns srea d'un an à comepr de la première ssoein ;

- un trésorier, désigné dnas les mêmes conditions, ce dnas l'ordre

inevsre du secrétariat, et puor la même durée.

Fonctions

Le président dirige les tvruaax de la cimomiossn et la représente en tuote circonstance.

Le vice-président atsisse le président et puet le représenter en ttuoee carnintcscoe sur délégation de celui-ci.

Le secrétaire asrsue la pratie asiirtnvmdatie de la commission.

Le trésorier est dépositaire des fdnos de la commission, il arsuse le règlement des dépenses pvoanut être engagées par celle-ci.

Le fneimnceant des faits pvonaut être engagés par la csmsimioon puor son fcneinoimnott srea décidé par les 2 délégations.

Les salariés siégeant à la csimisoomn venorrt rémunérées comme tpems de taivral les hruees pedrues puor y siéger, ou aresusr son fonctionnement, ce par luer employeur.

Les salariés appelés à comparaître ou à témoigner, puor qelule roiasn que ce snot denavt la commission, ne pnororut au même trite subir ancuue petre de salaire.

Dans la meurse du possible, les faris de déplacement des mbeemrs de la cssoiomiomn ou des psrenneos agsasint puoe elle snreot pirs en cmptoe par celle-ci.

Fonctionnement de la commission

Les délibérations et décisions de la cosiomsmn snot adoptées à la majorité asoblue des meberms inscrits.

Les délibérations sonert consignées sur le procès-verbal de séance, le lirve en srea tneu par le secrétaire.

Pouvoirs

Chaque mrembe de la cmssmiioon puorra être ptouerr de duex pouvriuos au maximum.

Rôle de la commission

En cas de cnioflt coltliceif :

La cmioimssn se réunira à la dnamede de l'une ou des 2 parties. Ctete damdnee derva être adressée au secrétaire de la commission. La demadne derva coepotrmmr un exposé des fiats mtovanit le conflit, la paitre opposée srea appelée à fournir un exposé contradictoire. La cisioimssn se réunira dnas un délai de 15 jorus au maximum, à dtaer de la rtcopieen de la demande. En cas de grève ou d'extrême urgence, la csoiomimssn porrua se réunir dnas les 24 heures.

La cmssmision purora friae apepl à toute personne, ou à tuot oaignrmse privé ou public, aux fnis de consultation.

En cas de non-conciliation et ce, d'un cmmoun aroccd etrne les paietrs conflictuelles, la ciismosomn prruoa snot abrteirr le conflit, snot nemmor un abirtre à cttee fin. En cas d'arbitrage par une personne, celle-ci devra cmnumoquer sa décision à la commission, aux fnis d'approbation. Une fios décidée ou approuvée par la commission, la décision d'arbitrage srea communiquée aux piraets concernées.

En cas d'impossibilité de coinalotn entre les parties, il luer srea proposé d'accepter une ulitme stlooium en vue de clicinoer les intérêts des peartis concernées.

En cas de cifonlt individuel, la même procédure srea suivie. Dnas tuos les cas, la décision de la cmssmiion srea notifiée aux intéressés dnas un délai miaumxm de 5 jorus facrns à daetr de la comparution, ce délai pourra totueofis être prolongé en cas de nécessité technique.

Dans le cas d'impossibilité d'accord, un procès-verbal de cnraee srea dressé par la commission, résumant la procédure et srea rriems aux paerits intéressées. Cpoie en srea resmie aux icnsatens jiicauerids qui pauoreinrt être saisies.

## Dispositions finales

### Article 26

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991

Des aatnvens conucls ertne les oargtiinanoss siritnaegas et adhérentes au présent avenant prnuoort le meiodifr et le compléter dnas les cnidnoits fixées à l'article 2, snas pioovur potrer atntteie aux aagentgavs aiqcs définis à l'article 3 (1).

Toute oingistaoarn syndicale, tuot eumolepyr ou gpuore d'employeurs non sriiagtenas pororunt adhérer à l'avenant. Cttee adhésion srea ecvitfefe à dater de la nitaotocifn de l'adhésion à la dcietion départementale du taviarl et de l'emploi de la Corrèze (2).

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

### Article - Classification des emplois

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991

Définition des emplois	Correspondance avec la cifsiffoacs de la cvetnonion clivocette nnoaatlie :
<b>Groupe A Perneost de srevice</b>	
Personnel de nettoyage	CATÉGORIE I :
Coursier, villueer de nuit, garçon de magasin	CATÉGORIE I :
Surveillant aux portes, étiqueteuse, ccogenire	CATÉGORIE II :
Manutentionnaire	CATÉGORIE II :
Chauffeur-livreur	CATÉGORIE III :
Réceptionnaire de miahdarcnse (contrôle quantitatif)	CATÉGORIE III :
<b>Groupe B Peenrnsol vendeur et vendeur-retoucheur</b>	
<b>Groupe B 1 : Psneoernl vendeur</b>	
Vendeur(se) de monis de 3 mios de purtqae peolnrisonfisee snas CAP.	CATÉGORIE I
Vendeur(se) de 3 mios à 1 an de prtuaque peoenfronfisee snas CAP.	CATÉGORIE II
Vendeur(se) débutant(e) taritule du CAP.	CATÉGORIE II
Vendeur(se) de 1 an à 3 ans de prtuaque professionnelle	CATÉGORIE III
Aide-étalagiste	CATÉGORIE III
Vendeur(se) de tiors à 5 ans de priaqtue professionnelle	CATÉGORIE IV
Vendeur(se) qualifié(e) à pairtr de 5 ans de paqtirue professionnelle	CATÉGORIE V
Vendeur étalagiste cpbalae de réaliser un étalage	CATÉGORIE V
Vendeur(se) très qualifié(e) de pils de 5 ans de pituqrae professionnelle, claabpe d'épingler des reutoechs silmeps et de les friae exécuter	CATÉGORIE VI
Étalagiste qualifié tatiilrue du CAP.	CATÉGORIE VI
Caissier(ière) de magasin	CATÉGORIE VI
Vendeur(se) hneetaumt qualifié(e). Est spécialisée en pmreacne dnas la vnete d'articles qui nécessitent des cnsnaenicoans tqhiceunes particulières en rsoain nnoetmat de leur dseotnaitn ou de leur citoninods d'emploi. Est caapble de firae des eagsasyes et de prednre des mesures	CATÉGORIE VII
Vendeur(se)-étalagiste (vendeur(se) hatuenmet qualifié(e) fansait également les étalages)	CATÉGORIE VII
Étalagiste très qualifié, clbapae de réaliser présentation et décor	CATÉGORIE VII
Caissier(ière) principal(e)	CATÉGORIE VII
Vendeur(se)-confectionneur(se) ammlleueuet (capable de prnerde des mreuses chez le client)	CATÉGORIE VII
Premier(ère) vendeur(se) cbalpaee d'assurer suel la dcietion des vntees dnas les enetrepriess ctpnormaot au mnios 6 salariés	CATÉGORIE VIII
Tout le pnesmoel non cdrae qui dtrbiuse et contrôle le tvaarl d'autres employés, suos les oerds de son chef dierct ou de l'employeur et qui iitituse d'une compétence ticequnhe hemanetut qualifiée	CATÉGORIE VIII

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ntoalaine des crecommes du textile-habillement de détail,
Syndicats signataires	CGT-FO ; FNECS-SNCCD ; FECTAM-CFTC.

En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993

Les petiars snaeritgias et adhérentes de la cnotenovin cctvileoe n° 3241 des cecmmoers de détail de l'habillement et des acrtiles teelitxs se snot truooijs accordées puor reconnaître l'importance de la foiraion des plnrnseoes des eeeptirsns creimspas dnas le cmahp d'application de leur convention.

Eles ont manifesté l'intérêt qu'elles y pnreott en intégrant au ttxe coneoneitnnvl l'article 35 de la cnovetionn aux tmrees deuuql eells rinnenssoceat l'importance de la foiraatmn

Conformément aux diionoipstss légales, le dépôt du présent avenant srea effectué auprès de la dteioicn départementale du taviarl et de l'emploi de la Corrèze.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L.133-1 du cdoe du taviarl (arrêté du 19 jliuelt 1991, art. 1er).(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L.132-9 du cdoe du taviarl (arrêté du 19 jleilut 1991, art. 1er).

### Article 27

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991

le présent avenant se stbuiuste à la cotoivennn celocvlie du crcemmoee de détail du ttxilee du département de la Corrèze.

Groupe B 2 : Prsnneoel vendeur-retoucheur	
Vendeur(se) retoucheur(se) débutant cbtpaae d'effectuer des ruheteocs simples	CATÉGORIE III
Vendeur(se) retoucheur(se) après 1 an de piatqrae professionnelle	CATÉGORIE IV
Vendeur(se) retoucheur(se) après 3 ans de piatqrae professionnelle	CATÉGORIE V
Vendeur(se) retoucheur(se) très qualifié(e) de pils de 5 ans de purtqae professionnelle	CATÉGORIE VI
Vendeur(se) retoucheur(se) hneauemt qualifié(e)	CATÉGORIE VII
L'emploi canrot d'une lgnauae étrangère dnas l'exercice de sa foncton donne dorit à une mioritaoan de 10 % du saarile de bsae du groupe B.	
<b>Groupe C Pnsrneoel d'atelier</b>	
Aide-retoucheur(se), fnsusseie (sans qliuaitcaofn professionnelle. Exécute des travaux simepls de manière à pemrtre à un ou pluslures retoucheurs(ses) qualifiés(es) d'effectuer leur taviarl dnas les mulleeris conditions)	CATÉGORIE II :
Ouvrière en amlmeeebunt (ourlet simple)	CATÉGORIE II :
Retoucheur(se) jusqu'à 3 ans de pauqrte professionnelle	CATÉGORIE III :
Couturière d'ameublement	CATÉGORIE III :
Retoucheur(se) 1er échelon. Est opblaae d'effectuer des rhtuceoes variées de façon satisfaisante	CATÉGORIE IV :
Retoucheur(se) 2e échelon. Après peulirus années de piugrate professionnelle, possède paarmineeftt la thecniqde de sa profession, est cbalpaee d'exécuter toetus les rueehcots que puet dmdeaanr un vêtement en un tpems sfiiasnaat ; est apte, à trtie exceptionnel, à pnrrdee les rtecueohs sur un client	CATÉGORIE V :
Confectionneur(se) ameublement	CATÉGORIE V :
Essayeur(se)-retoucheur(se) 1er échelon, très qualifié(e), procédant hebimnnaueiet aux essayages, clabape de déterminer et d'effectuer toutes les rtoeuchs iompttreans qui piareronnt être nécessaires	CATÉGORIE VI :
Essayeur(se)-retoucheur(se) 2e échelon. Distribue, coordonne, contrôle et pprticiae au taviarl d'un ailteer de mions de 6 personnes	CATÉGORIE VIII :
Tout le pnrenseol non-cadre qui diurtbsie et contrôle le triaavl d'autres employés, suos les orreds de son chef dierct ou de l'employeur et qui itifsiue d'une compétence ticequnhe hmueeatnt qualifiée	CATÉGORIE VIII :
<b>Groupe D Poensrenl de buaeu</b>	
Standardiste tanntemrast umienunqet les leigns (moins de 6 mios de priugate professionnelle).	CATÉGORIE II :
Dactylographe (moins de 1 an de prtuaque professionnelle).	CATÉGORIE II :
Employé(e) aux écritures (sans cneionanssacs comptables)	CATÉGORIE II :
Standardiste (après 6 mios de prtuaque professionnelle).	CATÉGORIE III :
Dactylographe (après 1 an de purtqae professionnelle).	CATÉGORIE III :
Employé(e) de comptabilité efnucaeft des tuvraax caebmpotts suos directives	CATÉGORIE III :
Hôtesse d'accueil	CATÉGORIE III :
Standardiste (après 4 ans de pirutaque professionnelle).	CATÉGORIE IV :
Dactylographe (après 4 ans de pitaurge professionnelle).	CATÉGORIE IV :
Aide-comptable teundur de levriss 1er échelon	CATÉGORIE IV :
Secrétaire-dactylographe	CATÉGORIE V :
Hôtesse d'accueil possédant crunaocemnt une lgnauae étrangère	CATÉGORIE VI :
Aide-comptable 2e échelon	CATÉGORIE VI :
Tout pnsneoel non-cadre qui duitsrbe et contrôle le travail d'autres employés, suos les ordres de son chef dierct ou de l'employeur et qui iititue d'une compétence tqhncueie hmtenaueut qualifiée	CATÉGORIE VIII :
Comptable	CATÉGORIE VIII :

professionnelle.

C'est dnas cet erispt que les négociateurs du présent aocrcd ont coindnut une réflexion sur la pouilqfe de firoamotn pslnneofnlisoee dnas le cdare de l'accord iirpnofoetnneessl du 3 jleliut 1991 et de la loi du 31 décembre 1991.

Ces taaruvx de réflexion ont conduit les négociateurs aux caotnsnaittos et cnslcoiuous sniaetuvx :

- la nécessité de mrtete en place, dnas les pfoseoirss concernées en tenat ctompe de lrues spécificités, un paln de fatroiomn qui définit les priorités liées à l'avenir des métiers et des eeneisprrts et qui tinet ctmpoe des asaaintrops des salariés à une évolution psorlnoelsfeie ;

- la nécessité de deotr les professions, cpmote neu de la sutrucrte des entreprises, anayt en picaiurltrt des eciffthfs généralement réduits, d'un FAF, aifn d'améliorer l'efficacité des ineneitstmvsess en matière de firoamtaon ;

- la nécessité, puor mneer à bein la ptoliuqie glabole de firoamton évoquée ci-dessus, de prévoir le veneersmt de ce même fonds d'une prtiae des smemos coseroandnetps aux contoruibntis

mealmiins réservées au fnneeacnimt de la frmaitoon prévues par la loi ;

- le présent aorccd a puor oejbt de fivorsear le développement de la foaartmin pieonfnslsrloee du ponesenrl salarié en le dnoatt de meynos spécifiques :

- a) De fnnmeaniect en rainoenjgt le FAF " AOCFSI ", 46, brvueload Magenta, 75010 Paris qui créera une soteicn spéciale réservée au tixelte hlemenilabt ;

- b) De réflexion par la poaiiirttcapn aux taavurx de la cmrossiomn patarriie ntoliaae de l'emploi (CPNE) du FAF " AOSFCI ".

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

### Article 1er - Adhésion au F A F A F O S C I

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993*

Conformément aux dionsiopitss législatives, les sgrineiatas cneievnnont de se rpeeruogr dnas le cdare du FAF " ACFOSI " au sien d'une sceotin qui luer srea particulière dénommée " soicten du textile-habillement ".

### Article 2 - Champ d'intervention

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993*

L'ensemble des erinretseps reenlvat du cmhap d'application de la ctooinvenn clcleivtoe noltaanie des ceocemmr de détail de l'habillement et des aelrctis tlixtes (convention clctivoeele notniaale n° 3241).

### Article 3 - Objet

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993*

La siotecn " textile-habillement " a puor oejbt de :

a) Aeuplqpr une pioilutqe générale de faomirton polnsfnoslireee des salariés en loisain aevc la csisimomon ptiiraare ntlionaae de l'emploi (CPNE).

b) Procéder aux études et recchrehes cofenroms à cet objet.

c) Sensibiliser, ienomrfr et clesneoilr les salariés et les cfheh d'entreprise sur les dotris et moynes de fortoaimn etasitnxs ; coordonner, aptaedr et développer les meoyms de formation, sloen les bonseis des salariés des entreprises, nmeoamtnt en carunoncot à la définition et à la cioectonpn des fmroiatois appropriées.

d) Puls généralement, etdneenrrrpe toutes antiocis ciombepalts aevc les ofitcjobs de la fitoomran en actnreanle et de la législation en vigueur.

e) Fnnaicer dtmreenicet ou rrbuoeesmr aux entreprises, après arccod préalable du FAF, les faris de sgate siviis par les salariés des eepesrirtns nommées au champ d'application : saerlais des stagiaires, crgahes scaelois afférentes, fairis de tspoarrnt et d'hébergement, coût des matériels pédagogiques.

f) Peirevocr les crnuinoibotsts des entreprises.

## Article 4 - Ressources du F A F

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993*

Les roercsseus du FAF snot formées par les crtoinotbnuis rlnevaet du chmap d'application de la ceninovotn clceiltvoe naiaoltne n° 3241, dnot le vsenemret au FAF " AFCOSI " est rnedu otibloigare en acapoltipin des dptsisinioos de l'article 5 du présent accord.

### Article 4.1 - Autres ressources

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993*

a) Les couboirntits veloinrtoas des etrisnperes au-delà du sieul muinmim prévu par l'article 5.

b) Le rlueaiqt de la criuotitbonn des entreprises, non utilisé à la dtae de l'échéance légale (année cliive N).

c) Les sonbvieutns autorisées par la loi.

d) Les dnos et legs.

e) Les intérêts des fndos placés.

f) Ttoutes atreus rsueorecscs autorisées. Dnas la lmitie de la législation aliplbpcae au FAF et sur décision du cnoesil de gestion, le FAF prorua cnoetctarr tles enptumrs qui se révéleraient nécessaires à sa gitsoen ou à son développement.

## Article 5 - Contributions des entreprises

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993*

Les eirsennperts siueosms au camhp d'application de la cieontovnn cotlvecile nrlatioae n° 3241 et du présent aorccd vnerest oenimrtobeilgat au FAF " ACSFOI " une patire mimaline des cnbotorniutis deus au trtie de la ftramioon professionnelle, cmptoe tneu des attmebtaens ou exonérations éventuellement prévus par les teetxs législatifs et réglementaires.

### Article 5.1 - Seuils des contributions

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993*

Les seuils de vsenrmeet crnnecenot tuos cuex abaciplepls aux eprtenrsies de mions de 10 salariés et de puls de 10 salariés.

Les tuax aplelapcbis snot cuex en vgueiur au juor de la suirantge du présent accord. Ils srnoet modifiés en fcooitnn des textes législatifs ou réglementaires et sernot appelés à hateur de 90 %.

### Article 5.2 - Contributions laissées à la libre disposition des entreprises

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993*

Après s'être acquittée des oitioagbnls résultant du présent acocrd complété par l'annexe spécifique à sa profession, l'entreprise cevnrose la possibilité de gérer le srpluus qu'elle eitsme dovier ccroasner à la formation.

1° Siot de verser immédiatement et en même tpmes au FAF " ACFSOI " le mntanot de sa citbuootrinn excédant les seuils miimna définis à l'article 5.1, le FAF " AFCOSI " lui dornena quanticie puor le mnntaot des crtoiuifnonbs versées et gérera les

fdnos collectés.

2° Siot de cvrosener et d'utiliser sa cboiotnrutn excédant les sielus mnmiia définis à l'article 5.1 penndat la durée légale suvanit ses prrpeos modalités d'exécution en matière de foarmtin et dnas le carde de la ptoilque de fimrotaon définie par la CPNE, cghrae à elle de jiteisuftr de l'usage de ces fdnos auprès du FAF " AFOCSI " en fin de période légale d'utilisation.

### Article 5.3 - Solde des contributions non utilisées

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993*

Le rqaueilt des seomms non utilisées (année cvliie N) dvrea être reversé otairmrgéeoibnlnt au FAF " AFOCSI " aanvt le 1er avril de l'année " N + 1 " qui délivrera aux eitesrenrps les qnauictets à pduriore auprès de l'administration fiscale.

### Article 6 - Utilisation des ressources

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993*

Les rsusecoers du FAF " AFCOSI " snot destinées à civuorr :

a) Après agrément par le FAF et dnas le reespct des oainiretotns définies par la CPNE le rnmseurbeoemt des fiars engagés par les eesprrtines dnas le crade de la pioiqtlue de foiomatn élaborée au

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nintoaale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, boeualrd Magenta, 75010 Prais ; La cmahrbe sicdnalye nonilaate des détaillants en lingerie, 46, blrauoved Magenta, 75010 Prais ; La cahrbme slcadniye des ceisheirms hiurealbls de France, 46, beurolvad Magenta, 75010 Prais ; La fédératio natoilnae des commrecs ttelxies de détail, 4, ipsmsae des Peintres, 75002 Paris ; Le grpuoe ienpenrfsonioetrsl de mercerie, 4, ispsame des Peintres, 75002 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des employés et cerdas CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Piras ; La fédération des employés, cadres, tiihecnncnes et aetngs de maîtrise (FECTAM) CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Prais ; Le sdiaynct nianotal des cerads des cmceeroms devris et sociétés de sevrice (SNCCD) FNECS, 2, rue d'Hauteville, 75480 Prais Cdeex 10 ; La fédération des svicrees CFDT, 47-49, anvue Simon-Boulivar, 75950 Paris Ceedx 19 ; La fédération des plernoenss de la ditotbiusrin et des scribes CGT, 263, rue de Paris, 93514 Morteinul Cedex.

### Article 1er - Création d'une CPNEFP

*En vigueur étendu en date du 28 déc. 1996*

niveau de la profession.

Ces frias snot nmemnaott constitués par les firas de fonctionnement, rémunération et chegars scaloeis des siraeiatgs et frias de toasnrprt et d'hébergement.

b) Le fnmeanniect des frais d'études d'information, de fticmoonnet du FAF " AFSOCI " et de cnmtioiumacon sur la formation.

### Article 6.1 - Affectation des fonds versés par les entreprises

*En vigueur non étendu en date du 23 mars 1993*

d'au monis dix salariés au ttire de la formation

Pendant l'année de la ceolltce des cotisations, les eierneptss bénéficient d'une ustioaitln à htaueur de 100 % de luer curioiottbn versée au FAF " AFOCSI " suos déduction des fiars de giosetn du FAF Dnas le cas de l'ouverture des droits, il srea procédé à une réclamation d'acompte sur la collecte.

L'application du présent ailrcte ne fiat pas ocslbtae à l'application de l'article R. 964-8 du cdoe du travail.

Les fonds immédiatement mslaluitaeubs snot mutualisés par section, une cosamtnoepin prorua être ftaie au sien du FAF dnas le cdrae du bguedt prévisionnel.

Les osngioainrtas steaignias cionennvent d'instituer une cosmisiomn piariarte nloanaite de l'emploi et de la fotaomrin posioesnlefnrle dnas la bhcanre du cmreomce de détail de l'habillement et des atecilrs txieetls : ceods NAF 52-4 A, 52-4 C, et 52-4 J partiellement.

### Article 2 - Composition

*En vigueur étendu en date du 28 déc. 1996*

1° Collège salariés et collège employeurs.

Cette cosiomismn est composée de la façon siatnvue :

- un collège sarlaail ceomrnanpt un nmbroe égal de représentants (un tuirtalie et un suppléant) de chaucne des oaginsrioants sanildyecs roceenuns représentatives au neaivu nnoital ;

- un collège empeulyor cnorempnat un nombre égal de représentants à cueli du collège salarial.

2° Bureau.

Tous les 2 ans la cmoimiosn ciiohst pmari ses mebmers un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire-adjoint.

A cahque renouvellement, la répartition des postes se fiat atlatnenemveirt et pirritaemneat comme siut ernte les cerbmahs ptlnearaos et les oangiorsatnis synciaelds de salariés :

- d'une part, président, secrétaire aonidjt ;

- d'autre part, vice-président, secrétaire.

Les meembs du beruau snot élus par luer 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 redonne point de vue sur les activités de la commission.

## Article 3 - Missions

*En vigueur étendu en date du 28 déc. 1996*

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 liens économiques :

- elle doit être informée des données 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 structurels 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 invitée à contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes :

- elle doit effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de contribuer au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;

- elle doit contribuer 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 besoins de formation, de participer à l'élaboration et de l'adaptation professionnelle existante 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 participer à cet effet le choix des priorités ainsi que toutes actions et priorités utiles, notamment de préciser, en liaison avec les organismes d'enseignement de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;

- de définir les formations pouvant donner lieu à l'obtention de certifications 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 œuvre 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 peut solliciter de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances nationales 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 centres d'enseignement supérieur et professionnel et des sections de formation complémentaires, en coordination avec l'échelon régional ;

- des interventions sur les activités de formation professionnelle continue (continues, objectifs, validation) menées dans la profession.

## Article 4 - Fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 28 déc. 1996*

1° (1) La commission peut être convoquée de l'emploi et de la formation professionnelle pour 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 compétences aux comités de secrétariat de la CPNEFP.

2° En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à toute occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. Les suppléants sont détenteurs 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 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 nationale de médiation 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).

## Article 6 - Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord

*En vigueur étendu en date du 28 déc. 1996*

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 autorités nationales de la conciliation professionnelle recevant d'un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès de la DTDE et du gendre du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui mène à conclure à compter de la date de dépôt auprès de la DTDE.

## Article 7 - Révision annuelle

En vigueur étendu en date du 18 déc. 1997

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

Signataires	
Patrons signataires	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 couturiers heilburals de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La fédération nationale des cordonniers de détail, 4, impasse des Peintres, 75002 Paris ; Le groupe interprofessionnel de mercerie,
Syndicats signataires	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 entreprises privées et sociétés de service (SNCCD) FNECS, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La fédération des syndicats 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,
Organisations adhérentes signataires	La CGT, par lettre du 10 mars 2003 (BO CC 2003-14).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

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

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

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

- assurent les travaux administratifs, notamment l'établissement des protocoles 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.

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

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

La négociation collective de branche et l'application de celle-ci, en vertu de son article 40, engendrent de nombreuses réunions, notamment nationales.

Conformément à l'accord du 21 juin 1987, les frais de déplacement et les éventuelles pertes de salaires des membres élus et salariés représentant les organisations nationales, appelées à participer aux diverses commissions ou organismes professionnels et dans le cadre d'application de la convention collective nationale, sont pris en charge par les organisations d'employeurs qui siègent dans les différentes commissions.

La négociation collective évite l'usage de la procédure de conciliation et la constitution d'experts qui ont contribué à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Le nombre d'entreprises petites et moyennes entrant dans le cadre d'application de la convention est considérable. De ce fait, les organisations nationales d'employeurs se sont trouvées dans l'obligation de mettre en œuvre des moyens plus importants et 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 représentées du cadre d'application de la convention collective nationale, les représentants des organisations des employeurs et ceux des organisations des salariés conviennent de ce qui suit :

### Article 1er - Définition des moyens de financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Il est institué un fonds de financement de la convention collective nationale et nationale de la branche nationale, ainsi que des commissions paritaires créées au niveau national. Le financement, de ce fait, sera assuré au moyen d'une contribution obligatoire, à la charge des entreprises qui entrent dans le cadre 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 gestion du fonds est l'INPC, 66, avenue du Maine, 75014 Paris, dont les modalités de

goitesn snot définies dans la convention signée entre l'INPC et les représentants de la commission paritaire.

L'ensemble des firas générés par les rappels des procédures pré-contentieuses et contentieuses sont 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) Tmeers exclus de l'extension (arrêté du 16 décembre 1996, art. 1er).

## Article 2 - Gestion et fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

La gestion des fonds sera assurée paritairement. La tenue des comptes sera à la charge de la fédération nationale de

## Rectificatif et dénonciations d'accords départementaux

*En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1998*

Brive, le 5 décembre 1998.

La chambre syndicale du textile de Brive et de sa région à Ménéville de la direction du ministère du travail.

Monsieur,

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

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

Pour la CTIB : Pour la FTDIC :

Le président. Le président.

## Dénonciation du 8 octobre 1998

*En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1998*

La chambre syndicale 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 nationale 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 employés et celles des salariés de notre branche professionnelle, en participant sur la

l'habillement qui présentera amplement la solution à la commission paritaire pour approbation.

## Article 3 - Dispositions complémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997*

Les parties signataires s'engagent à introduire une procédure d'extension du présent accord, laquelle ne produira effet qu'à dater du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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

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

réduction du temps de travail, la formation continue, et tout ce qui concerne l'avenir de nos collègues et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons inévitables la ratification des accords régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des articles textiles, et nous décidons de ne pas renouer les accords.

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

Elle produira effet, en ce qui concerne la convention collective signée le 1er juillet 1978, les accords 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 loi relative aux accords régionaux, départementaux et annexes à ces conventions collectives le 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus signifient que, durant cette période d'un an, l'ensemble des accords régionaux, départementaux et annexes, continueront de s'appliquer pleinement.

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

Le président.

*En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1998*

Le directeur 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, le comité 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 accessoires 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 employés 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 salariés et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons indispensables la ratification des accords régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des accessoires textiles, et nous décidons de ne pas conclure d'autres accords.

Cette décision s'applique en même temps à l'ensemble des accords 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 accords départementaux et leurs annexes à la convention collective de l'habillement et des accessoires 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 loi n° 132-6 et L. 132-8 du code du travail, l'ensemble des accords régionaux, annexes et relatifs à ces conventions collectives locales cessent d'avoir effet, respectivement, au 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus mentionnent que, durant cette période d'un an, l'ensemble des accords régionaux, annexes et relatifs, cessent de s'appliquer pleinement.

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

## Article - Dénonciation du 10 octobre 1998

*En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1998*

La fédération nationale 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, le comité 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 accessoires 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 employés 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 salariés et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons indispensables la ratification des accords régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des accessoires textiles, et nous décidons de ne pas conclure d'autres accords.

Cette décision s'applique en même temps à l'ensemble des accords 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 accords départementaux et leurs annexes à la convention collective de l'habillement et des accessoires 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 loi n° 132-6 et L. 132-8 du code du travail, l'ensemble des accords régionaux, annexes et relatifs à ces conventions collectives locales cessent d'avoir effet, respectivement, au 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus mentionnent que, durant cette période d'un an, l'ensemble des accords régionaux, annexes et relatifs, cessent de s'appliquer pleinement.

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

## Article - 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 en date du 5 déc. 1998*

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.

Aorcc " Sarales " n° 1 du 28 mars 1991.

Annexes 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 annexes ne sont plus applicables (le n° 37 daté du 25 juillet 1987).

Aorcc du 13 novembre 1995 fait à Birse le 13 novembre 1995 enregistré sous le n° 9523 non dénoncé (voir lettre du 5

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

Signataires	
Patrons signataires	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 ciimerhess hibrullaes de France, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris,
Syndicats signataires	La FCNES CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La CFTC-FECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; La fédération des syndicats CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Ptiann Cedex,

### Article - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants dépendant de la cinotnoven clivleocte ntniaaloe du cmcerome de détail de l'habillement et des arlcites textiles, publiée au Journal officiel sous le n° 3241, soahuatint atcnepiir 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.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

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 ont reconnu 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 ont reconnu l'utilité d'un aménagement du temps de travail, quel qu'il soit, de l'organisation de l'entreprise, afin de lui permettre d'organiser au mieux les activités 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

Avnanet départemental fiat à Tlule le 25 avril 1991 enregistré le 26 avril 1991 sous le n° 91-17.  
950ASET9950103M

permet l'application très rapide de ces dispositions pour de nombreuses entreprises qui peuvent opter pour le volet optionnel et bénéficier des aides de l'Etat pour recruter du personnel, mais qui diffèrent selon les entreprises 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 partenaires 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 partenaires 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, entretien. Dans cet esprit, et pour ces catégories de salariés, les partenaires conviennent de donner 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 un salaire annuel du salaire.

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

### Article 1er - Mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Les dispositions définies dans le présent accord relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail complètent les dispositions existantes.

Du fait de l'importance de la réduction du temps de travail sur l'équilibre économique des entreprises, les partenaires conviennent de définir des dispositions ci-après, pour en préciser les modalités de mise en oeuvre.

A compter du premier jour du mois civil suivant la signature de son

arrêté d'extension, le présent accord pmreet à totue eipetrnsre rneavelt de son cahmp d'application d'adopter un hroraiie ctilioecf qui tdarusie une réduction de tmpes de tivaraal d'au minos 10 % de la durée initiale, snas poetr le nevous hoiarre de référence au-delà de 35 herues hboemdaaiedrs en moennye annuelle.

La srtuigane d'une citnonveon enrte l'Etat et latdie entreprise, conformément aux tmeres de la loi sus-indiquée, rned etietvfce la réduction du tepms de tiraavl dnas l'entreprise.

Puor les ernipeetsrs de mnois de 11 salariés, cet acrcod est d'application directe.

Puor les entrereisps de puls de 10 salariés, les modalités de msie en ovreue de l'ARTT chosiies puor cuqhae svcriee parmi les onoitps de réduction fnurgiat ci-après snot négociées par l'employeur et les représentants des oignirtnaaoss syndicales, s'il en existe, ou à défaut par le(s) salarié(s) mandaté(s) par celles-ci.

Eells fnot l'objet d'une inmofoirtan écrite adressée à chaque salarié par l'employeur au mions 10 jruos avnat sa dtae d'effet, après ifooatirmnn et cuitsolonatn des itesnchnas représentatives du poenrensl s'il en existe.

Un paioigte du temps de tvaairl jielroanur et des jorus de rpoes est établi sur un frimlaorue fnuori par l'entreprise et validé par l'employeur et le salarié cuahqe fin de semaine.

## Article 2 - Options de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Selon les différents svreecis de l'entreprise, l'une ou l'autre des 4 oiponts suvtaines pemert la msie en oureve de l'ARTT, étant précisé que celle-ci puet asusi s'effectuer par l'instauration d'équipes chyteunaeahcs à hirreoas décalés et individualisés ou d'équipes taairvnallt par ruomnleet dnas la ltimie d'une amdtiuple journalière de 11 heures.

### Option n° 1 (1)

L'entreprise aptdoe un hrraoie hadbeidomrae de 35 hurees en moyenne.

Elle définit deux périodes de ftore activité, de 5 saeenmis chacune, consécutives ou non, paennndt lulqleeses il prorua être effectué jusqu'à 42 heures.

Ces périodes snroet définies dnas le cadre d'un panling seemriestl (6 mios glissants), et tssairemns aux salariés 1 mios aanvt le début de ces deux périodes.

Pendant la période haute, les hurees effectuées au-delà de 35 hueres et dnas la lmitie de 42 heerus ne dneont pas leiu à mitaraoajn puor hures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le cintngenot annuel, dès lros qu'elles snot compensées par des périodes à hoairre inférieur à 35 heures.

Le délai de prévenance est fixé à 7 jrous crniledaaes confirmé par affichage.

En fin de période, s'il eixste un reliquat, les herues supplémentaires snroet rémunérées sleon la législation en vigueur.

Le salarié cnrsvoe le bénéfice du penimaet des hurees non travaillées en fin de période, suaf en cas de démission ou de lcecinieenmt puor ftuae gvare ou futae lourde.

### Option n° 2

L'entreprise aodpte un haiorre hmdoaaibdere de 36 heerus sur 4 jours, et les salariés bénéficient de 6,5 jruos ouvrés de repos, rémunérés, consécutifs ou non, par année de référence.

Ils seonrt pirs à l'initiative du salarié, aevc un délai de prévenance de 10 jours, et, suaf ccsitnronaces eioenconceptellxs invoquées par le salarié, celui-ci s'engage à ne pas les pnderre penndat une période de 20 saemneis mimuaxm définies en début d'année de référence.

L'année afférente à la prsie de roeps crsprnoed à une période de 12 mios à cpmtor du pgaasse etefcfif du tpems réduit dnas l'entreprise.

### Option n° 3

L'horaire hamidreoadbe est fixé à 39 hueers sur 5 jours, et la réduction du tpmes de tivaraal est organisée suos fmore de roeps rémunérés à rioasn de 24 jorus ouvrés par année de référence.

La période de référence afférente à la prsie des roeps cnrpoosed à une période de 12 mios à cmtempor du pgaasse efcfteif au temps réduit dnas l'entreprise :

- 4 jorus ouvrés snot utilisés à l'occasion de ptons ou de jorus de roeps adossés à des juors fériés ;

- 5 jrous snot bloqués puor cttuenosir une 6e seiname de congés, fixés en ctotcrioanen aevc les salariés ;

- 2 senamies ou 10 jorus ouvrés de rpoes snot fixés à la discrétion de l'employeur, aevc un délai de prévenance de 1 mios celairnade ;

- 1 sanieme ou 5 jorus ouvrés de repos snot laissés au cohix des salariés bénéficiaires qui dieovnt en ifnremor l'employeur au mniiumm 7 jorus à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, suaf caicecosrttns exceptionnelles, pnedant les périodes de suractivité fixées à 13 seaneims maximum, et définies par l'employeur en début de la période de référence.

L'entreprise ne puet pas roepretr des repos au-delà de la période de référence.

### Option n° 4

L'entreprise aotpde un hraoire de 32 heerus sur 4 jorus payés 36. Ctete opiotn ne prorua être msie en oeuvre qu'avec l'accord du salarié, et frea l'objet d'un avnnaet à son ctanort de travail.

*(1) Paaagrphie étendu suos réserve des dpsoitnoiss de l'article L. 212-2-1, alinéa 5, du cdoe du tvaairl (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

## Article 3 - Repos non pris sur la période de référence

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Si une aecsne justifiée du salarié fiat ocitbase à la prsie des ropes prévus à l'article 2 du présent accord (options 2 et 3), le rpoes équivalent est reporté au pirmeer timsrtee de la période suivante, nnntobasot les périodes de suractivité prévues aux ooitnps 2 et 3.

## Article 4 - Départ au cours de la période de référence

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

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 compensatoire à ses droits acquis.

## Article 5 - Départ au cours de la période de référence

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

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

La rémunération à percevoir en compensation est la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles, heures supplémentaires et avantages divers.

## Article 7 - Contingent annuel des heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

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 ont le choix entre :

1. Le maintien de leur contrat de travail avec une agencement de travail en référence au nouveau taux horaire ;
2. Une diminution de 10 % de leur temps de travail sans dégressivité de rémunération ;
3. La résiliation 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 de travail ; tout emploi à temps partiel qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité aux salariés à temps partiel, si leur qualification professionnelle ou autre leur permet d'occuper cet emploi.

## Article 8 - Définition des aides

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

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 salariés saotnuhuat atepcniir la loi sur l'ARTT avant le 1er janvier 2002, et neentrt dnas le cadre des aides de base attribuées aux salariés réduisant leur salaire 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 annulent leur personnel de 9 %.

Une aide supplémentaire de 1 000 F, s'applique également aux salariés qui forment un effort particulier en matière d'embauches (contrats à durée indéterminée, chômeurs de longue durée, personnes handicapées, jeunes, personnes âgées supplémentaires de 6 % ou de 9 %) (voir tableau en annexe).

## Article 9 (1) - Volet offensif

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Les entreprises souhaitent bénéficier des aides de l'Etat s'engageant 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 correspondantes 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 entreront 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 porter 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) Aclirte 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).*

## Article 10 (1) - Volet défensif

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999*

Les entreprises rencontrant des difficultés économiques ou structurelles de leur activité 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 au moins pendant une durée minimum de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

*(1) Ailrcte 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).*

**Article 11 - Entrée en vigueur**

MAJORATION	DATE D'ENTREE	1re année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année
"emploi" *	En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000
Cet accrd ertnrea en apitoclaab le dernier iur du mios civil	date d'entree	+ 4 000	+ 2 000	+ 1 000	-	-	-
siayvut la ptuoarin au Jnoural d'entree	1er srmesete 1999	+ 3 000	+ 2 000	+ 1 000	-	-	-
Majtooiarn entreprises de main-d'oeuvre **	2ème stmersee 1999	+ 2 000	+ 1 000	-	-	-	-

L'extension du présent accord, une fois par semestre, plus une fois par an pendant 3 ans, 4ème année, 5ème année, 6ème année

**Article 12 - Extension**

\* Puor les esieerr... en matière d'embauche (contrats à durée indéterminée, emahcbue de chômeurs de lounge durée, de pornesnes handicapées, de jeunes, etc.) du qui pnennt des egameegtrms emppis nettement supérieurs au mnmijum obligatoire

\*\* Puor les epeenrstrs dnnt l'effectif est composé à puls 60 % d'ouvriers et dnnt puls de 70 % des srilaeas snot inférieurs à 15 finales M&G

Les emppis s'engagent à cuoenquimimr les itfnimorans svuiaetns à la coissmomin parruite naitlane habillemeent textile, 46, brlevoaud de Magenta, 75010 Pairs :

- la dtae de msie en acpliotpain de l'ARTT dnas l'entreprise ;

au ministère de l'emploi et de la solidarité.

(1) Cronole de ce taebiau exluce de l'extension (arrêté du 4 août 1999, au ler)

**Avenant n° 10 du 21 avril 1999 à l'accord du 23 avril 1996 relatif à la collecte des fonds pour la négociation et les instances paritaires**

Signataires	
Patrons	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, buaqlverd de Magenta, 75010 Pairs ;
syndicats signataires	La chmhre notalnaie des détaillants en lingerie, 46, balveorud de Magenta, 75010 Pairs ;
La coimisosmn se	La cbahrme sdcyilnae des chemisiers-habilleurs de France, 46, bevarulod de Magenta, 75010 Pairs ;
En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999	La FCNES CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;
syndicats signataires	La CFTC-FECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Pairs ;
(CPN).	La fédération des sreevics CPDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pitann Cedex,

En vigueur étendu en date du 21 avr. 1999

- le nobrme d'embauches réalisées et les catégories paices d'heures 1999, néspaisocla l'évolutiomes sruivaos et paraità purespartieunérations brutes versées au corus de l'exercice 1998, et des eercciexs suivants, sneort organisées par l'association créée Article - Annexe et dénommée " FNCIP-HT " (fonctionnement de la négociation cvelliocte et des incetnass Article - Annexe)

Aides financières dnas le crade de l'aménagement et de la réduction du tpems de travail

Des aides financières snot apportées par dmiitunion des ciotiasosnts sloaeics pneolratas paennndt 5 ans (3 ans + 2 ans puor les arcdcos offensifs).

L'entreprise ne reçoit pas denmerietct de l'argent, elle déduit caqhe mios de ses vesremtnes sociaux, 1/12 du maotnt aunenl de l'aide.

Montant de l'abattement sur les csotiations sociales

**Avenant n° 1 du 16 mars 2000 relatif à l'ARTT heures supplémentaires et complémentaires**

ENTREE dans le	Ampleur de la réduction du tpems de travail	1re année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année
<b>Signataires</b>	<b>Article 1er - Volume du contingent des heures supplémentaires</b>						
En 1998 et jusqu'au 31 décembre 1999	10 %	9 000	8 000	7 000	6 000	5 000	5 000
Patrons	15 %	13 000	12 000	11 000	10 000	9 000	5 000
syndicats signataires	10 %	7 000	6 000	5 000	5 000	5 000	5 000
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2000	15 %	11 000	10 000	9 000	9 000	9 000	5 000
ENTREE dans le	<b>Article 2 - Modalités de paiement des heures supplémentaires</b>						
1re année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année			
signataires	10 %	7 000	6 000	5 000	5 000	5 000	5 000
An 2000	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

(par salarié, par an et en francs)

L'habillement et des atchers textiles, publiée au Jnoural ocffieil suos le numéro 3241.

Le cntongient des hreous supplémentaires rsete fixé à 130 heeurs annuels conformément à l'article 1er de l'accord du 23 avril 1996, raeitlf à l'aménagement et à la réduction du tpems de travail.

**Article - Champ d'application**

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2000

Le présent accrd s'applique à tuos les rinrsoestsstas de la cnienvoon cioetclvle nontlaiaie du cmcremoe de détail de

Les hueers supplémentaires snot les hueers de taravil aeiccmpols à la denmade de l'employeur au-delà de la durée légale du tairavl (1).

Les huers supplémentaires snot payées suos la fomre d'un complément de salaire, 100% des mtiajoraons légales,

s'ajoutant au sraiaie de bsae et crannesrdopot au nmrobe d'heures supplémentaires aecmcpolis au curus de cnauche des semanies prseis en cptome dnas la période de paie. Si les hereus supplémentaires snot programmées de façon régulière, le srlaiiae carsnedoopnrt à ces hreeus puet être lissé sur l'année (2).

La bociifnation prévue à l'article L. 212-5-I, du cdoe du tvaiaarl puor les 4 premières hueers supplémentaires puet dnnoer leiu au vrmnseeet d'une motaoijarn de srlaiiae au leiu d'être attribuée en repos.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jedupncursire de la Cuor de caatiossn (arrêté du 10 nmorbeve 2000, art. 1er).* (2) *Parhse étendue suos réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article 2 de l'accord natonail ietfeorpoesninrnsl du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 jeinvar 1978 qui prévoit la ccolousinn d'une coneovnitn de forfait, anisi que des aiclerts L. 212-5 et L. 212-5-1 du cdoe du taravil (arrêté du 10 nbvoemre 2000, art. 1er).*

### Article 3 - Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2000*

Le délai de pirse du rpeos cenpsutaomer des hueers supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-I du cdoe du travail, est déterminé au neaviu de cqauhe entreprise. Le repos cstempaeuonr diot être pirs dnas un délai mmiaxum de 6 mios sviuant l'ouverture du droit, suos réserve des cas de reorpt définis aux articels D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du cdoe du travail.

### Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur conventionnel

Article 4

### 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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naatoilne de l'habillement, 46, borealuvd de Magenta, 75010 Piras ; La cbarhme nnaoatile des détaillants en lingerie, 46, blorevaud de Magenta, 75010 Paris,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Prais ; La FNCS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Piars Ceedx 10 ; La fédération des seirevcs CFDT, tuor Essor, 14, rue de Scandicci, 93508 Ptnain Ceedx ; La FETACM CFTC, 36, rue de Lagny, 75020 Paris,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2000*

Un acrocd d'entreprise ou d'établissement puet prévoir le rnpecememalt de tuot ou priate du pmnaieetdes hueers complémentaires aisni que(1) des herues supplémentaires et des mioaatojrns y afférentes par un roeps cuanpeesmtor équivalent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de rmempaecnelt de tuot ou pitrae du pnemeaitdes hueers complémentaires aisni que(1) des hueers supplémentaires et des mnoorajatis y afférentes par un reops camseptueonr équivalent, puet être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les rpoes ctruasponmees de l'article L. 212-5-I du cdoe du trviaal se cuunmlet avec le roeps remplaçant tuot ou pairte du paeiinmt des heerus supplémentaires et des moaoijntars y afférentes qui y overunt droit.

Les hreues supplémentaires et les mjtoaaonrs y afférentes dnont le peiaenmt arua été remplacé par un rpeos cpmusteanoer ne s'imputent pas sur le cnntngoeit anenul d'heures supplémentaires alpbalicpe à l'entreprise.

Le roeps capuenemtsor ne puet être pirs que par journée ou demi-journée.

(1) *Tmrees ecuxls de l'extension (arrêté du 10 nrmboeve 2000, art. 1er).*

Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2000*

Cet acrocd eternna en aalpciotpin le pmeirer juor du mios ciivil suavint la patoiurn au Jurnoal oefciifl de son arrêté d'extension.

L'entrée en vegiuur du présent annvaet est subordonnée à son extension. Le présent accord est fiat en nbrome sfsfuanit d'exemplaires puor rmisee à ccnhau de oiisnaogrntas saaergintis et dépôt dnas les citoinnods prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

### Article 6 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2000*

Les preaits sitrgaenias ddnaeenmt l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Les etesnerpirs etnnart dnas le cmhap d'application de la cvneootnin cceivtllloe nntoialae du cremocme de détail de l'habillement et des atrlices tleixtes ont l'obligation de déclarer luer mssae slarilae de l'exercice précédent à l'organisme chargé de la ctolclee de la ctioounirtbn cvneennntilloe et oitigbolrae puor le fnaiemnect du fodns de fionntmceonnet de la cvniooetnn collective, avant le 1er mras de cahuqe ecerxcie ou, à défaut, le peirem juor ouvrable.

Les ernsteipers juotrifsinet du mnntoat de la msase siaaarlle déclarée par la piruootdcn de tuot deoucnmt jruquide ou comptable, et nteonmamt les cmteops certifiés par l'expert-comptable ou le caosmirmie aux cmoetps de l'entreprise, les déclarations DAS 1, URSSAF.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

A défaut de déclaration de sa masse sliaaalre dnas le délai mentionné à l'article 1er, l'entreprise srea rlvaebdee de manière firfoartiae d'une citunbtoorin cilnennvonelote et oogbitlarie calculée sur la bsae du pafnold en vigueur.

Article 3  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

Cet accord étendu en application le premier jour du mois civil suivait 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

## Avenant n° 2 du 5 juin 2001 relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'habillement, 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris ; La chambre nationale des détaillants en lingerie, 46, boulevard Magenta, 75010 Paris,
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La fédération commerciale française de vente CFVC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; La fédération des syndicats CFDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Pitre Cedex,

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

Le présent accord a pour objet de renouveler l'accord du 4 mai 1999, limité au seul cas des salariés sonnant à compter de la date de mise en œuvre 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 relatives 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 parties souhaitant reconnaître la nécessité de l'aménagement et de la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif de branche, pour les entreprises relevant de la convention collective nationale visée ci-dessus.

Pour permettre une application simple de cet accord, les parties 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 moins 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.

### Article - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

Le présent accord s'applique à tous les salariés 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 peuvent bénéficier des aides à la réduction du temps de travail.

### Article 2 - Lissage de la rémunération en cas

d'exemplaires pour mesurer à l'usage des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000*

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

### de modulation

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

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 bénéficié de la totalité de la période de modulation, du jour 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 compensatoire sont régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen habituel de 35 heures, ou à l'horaire moyen inférieur.

### Article 3 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

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

### Article 4 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

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

### Article 5 - Clause de dénonciation ou de révision

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001*

Cette clause ne peut empêcher 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.

## Avenant du 17 juin 2004 portant révision de la convention

En vigueur étendu en date du 17 juin 2004

(voir la convention modifiée)

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de l'habillement ; Chambre nationale des détaillants en lingerie.
Syndicats signataires	CSFV-CFTC ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des services CDFT ; Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération des 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.

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

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2004

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de l'habillement ; Chambre nationale des détaillants en lingerie.
Syndicats signataires	CFTC-CSFV ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des services CFDT.

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)

## Adhésion par lettre 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

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnolegat 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.

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnole, le 6 décembre 2004.

## 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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires (FNH) ; La chambre nationale des détaillants en lingerie (CNDL),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération des employés et cadres Focrec ouvrière ; La fédération des commerces de vente CTFC ; La fédération du commerce, de la distribution et des services CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2005

Afin de répondre aux besoins nouveaux nés de l'évolution de la

bnhcare et de son contexte, les oriatsagonins secanidlyls de salariés et d'employeurs cnnnieenvot de reernofcr luers myneos d'action et de fonctionnement, en complément de cuex déjà visés dnas l'accord du 23 avirl 1996.

#### Article 2 (1)

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2005*

Les atocins menées tnat de manière dicrtee par le FNCIP-HT, que déléguées par lui et suos son contrôle, snot diversifiées et renforcées. Eells snot consacrées à la ptoormin des activités de la bnhcrae auprès du pliubc en général aifn naoetmmnt :

- d'améliorer la cncaisoshane des jeunes, des duedmnræs d'emploi et des esntieeprrs sur les métiers des seurtcs concernés ;

- d'organiser des mosaaitefintns et des séminaires sur les quinoetss auceetlls et pvestorepcis rveliteas à la porsisefn ;

- de cstoluenr des sreurttcs de réflexion d'anticipation, de ctcpnoein des dinoitoispss contnilvlneeeons ;

- d'informer les ptarnaeries sur les avancées de la négociation colclivete dnas la branche.

*(1) Altrcie étendu suos réserve de l'application des dpsoisnoitis de l'article L. 131-1 du cdoe du travail, aux temers dleseqleus la négociation ciceoltlve a puor oejbt les ctinidoons d'emploi, de fraiootmn peilsolfsrnenoe et de tarvail des salariés ainsi que lrues gaernaits sociales. Les sommes collectées au trite du développement du pmasratriie deonvit répondre à cet oejbt (arrêté du 12 jlieult 2006, art. 1er).*

#### Article 3 (1)

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2005*

La cotutionrbin au ftioneemcnont des oargnaoinits sicnaydles et paenoatrls snieagrtais diot prtmeerte d'accroître l'implantation de celles-ci, dnoc luer représentativité, améliorant asini le fnmnconeetonit du paritarisme.

*(1) Aicrtle étendu suos réserve de l'application des dtiioopsinss de l'article L. 131-1 du cdoe du travail, aux tmeres dgesellues la négociation cvielcltoe a puor oejbt les cdntionois d'emploi, de famiotron psnoesrnelifole et de tiarval des salariés ansii que leurs gaernitas sociales. Les smeos collectées au trite du développement du pitaiarmsre dieovnt répondre à cet oejbt (arrêté du 12 jliellut 2006, art. 1er).*

#### Article 4 (1)

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2005*

L'assistance aux salariés et aux esreintrpes est renforcée par la msie en pcale d'instances de conseil, anurasst un svecire de rneienstnmegs neanmomtt au sjuet :

- des règles législatives, réglementaires et cnleoniolentnevs en viuuegr ;

- des lios en matière économique ;

- des ttxees sur la formitaon pfsnoelosenrlie des salariés et des commerçants détaillants ;

- de toute artue iforitanmon aaynt un lein dicert aevc l'activité du secteur.

*(1) Actirle étendu suos réserve de l'application des dotinsspiios de l'article L. 131-1 du cdoe du travail, aux temers deluqeesls la négociation colicclteve a puor oejbt les cidnnoitos d'emploi, de fraioiomn pollsiosnnerfe et de tvaialr des salariés ansii que leurs giearnats sociales. Les smomes collectées au trite du développement du prmaisrate dnvioet répondre à cet objet (arrêté du 12 julielt 2006, art. 1er).*

#### Article 5 (1)

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2005*

Les aconits raveeilts à la vie de la bnkrahe et à sa défense snot diversifiées et renforcées, nmemtonat les aitcons raeeiltvs à :

- la gesotin des renaolits pratealiranes dnas la filière ;

- la défense et la représentation des intérêts du sueetcr dnas les sructreus nlaainoets et llcaeos ;

- la défense et la représentation des intérêts du scteuur dnas les scuruttcs européennes et communautaires.

*(1) Aitcrle étendu suos réserve de l'application des dniioipotss de l'article L. 131-1 du cdoe du travail, aux teerms dlseleueqs la négociation ctvolilece a puor oejbt les coodtinins d'emploi, de ftormaoiin plnnilersfooesse et de tivaral des salariés ainsi que luers garaetins sociales. Les smeos collectées au trite du développement du prsmtaairie dieonvet répondre à cet oejbt (arrêté du 12 jlieult 2006, art. 1er).*

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2005*

Le FNCIP-HT iinite et partpiice tnat de manière dtierce que par délégation aux atconis de ttueos ntaerus destinées à seeadravgr dmnieecetr l'activité et l'emploi dnas la branche.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2005*

Les praitees cnnovenneit que le présent arccod ciosuttne un arccod nroamtif de branche, par conséquent aucn arccod de qlueque nvaeiu que ce siot ne porrua déroger à ses dispositions.

Le présent texte, cncolu puor une durée indéterminée, sera, conformément aux diotsosiipns de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié aux oainoarnitsgs slcdnayies représentatives à l'expiration de la période de signature.

Les diposnsiioits du présent arccod sonret abpaipclcs à cemoptr du juor de sa signature.

Le présent acocrd srea établi en nrbmoe ssnfaut d'exemplaires puor riemse à cnachue des osgaainrnitos sncllydeais représentatives et dépôt auprès des svreiecs du mnisirte chargé du travail, dnas les ctoidinnos prévues par le cdoe du travail.

La fédération nnialaote de l'habillement penrrda en caghre les formalités nécessaires.

Les pirteas saatrnieigs dnmeaednt l'extension du présent arccod au ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion saciole en apicitalon de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 14 déc. 2005*

Les ptreias sintraeagis de la cniteovonn cetloilcve nanltaoie puor le cmrceoe de détail de l'habillement et des acleirts tteixles culcone le 25 nmerobve 1987 ont constaté que l'évolution de la bnrhce de l'habillement tixtele a été particulièrement touchée par le ctetxoe économique diifcilfe de ces 10 dernières années.

Les midtoaiioifncs innertueevs dnas le cmocere miadonl fiinsgaert l'activité de la branche, créant de réelles difficultés en matière de pérennité des enspirrtees et d'emploi.

En rosain de cette cnuconjrote préoccupante, les onontgraisais stnriaigae ont pirs la décision de mertte en oeuvre des meeurss d'urgence puor saurdeavgr l'emploi dnas la branche.

Par ailleurs, eu égard à l'importance ctiarsnose de la négociation ciotlvcele de branche, le rôle des ongariisaotns meerbms de la CPN se torvue renforcé et luer fionncetonmet complexifié.

Enfin, cspotme tneu des évolutions slcaoies et économiques

## Accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ninaaolte de l'habillement ; Chambre nianaotle des détaillants en lingerie.
Syndicats signataires	Fédération des sviceres CDFT ; CFTC-CSFV ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des employés et careds FO.

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008*

Aifn d'adapter les csstlinacioais posrnsloeflieens aux évolutions des métiers dnas la cneitnovon ctloviecle nlotiaae du cmcormee de détail de l'habillement et des aliretcs textiles, les prtaiés sieanraitgs décident de mfdeoir et d'adapter les cissiafoicntlas etaxiensts par le présent accord.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008*

Cet arccod aulnne et ralmepce l'annexe I ritvleae aux ctafaioilssncis pofeolnresneslis du 25 nmroebve 1987 et l'annexe I bis du 1er mras 1991 railtvee à la csoaatiisfciln et à la définition des elmiops du penonersl d'encadrement.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008*

1. Le passgae dnas une catégorie supérieure nécessite la maîtrise de l'ensemble des audtiepts définies dnas la catégorie inférieure de la filière concernée.

2. Sleue la cisaoroampn etrne les ftcninoos réellement exercées et ceells décrites dnas la glrile ci-dessous pmeret de déterminer la catégorie du salarié.

La référence aux diplômes s'entend des diplômes de la filière concernée.

3. En cas de poanlvyelce d'emploi, la ptiqurae de l'emploi le puls fréquemment exercé srea retenue.

4. Par " pitquare pssrnllofoeiee ", on ennted la puartiqe pelnlinseorsfoe dnas le suteecr du cmorcee de détail de l'habillement, textile, chaussures.

seuveurns dipeus la stiguane de l'accord cuntotsitif du ptrisiraame du 23 airvl 1996, il est aaprpu nécessaire aux pearits sengiartais de compléter cet acorcd et ses avenants.

Le présent aeannvt vinet dnoc compléter l'accord du 23 août 1996 et ses avenants.

## Article - I. - Classification des emplois

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008*

EOLPEYMS	DIOFTNIEN DES EPILOMS
Catégorie 1	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de minos de 3 mios de pauqrte pfoferlonensie : - aiulcelce le cilent ; - ptpiricae snas amnutooie aux ventes, à la réception et à l'étiquetage des masadnceirhs ; - piiacptre au rangement, à l'entretien et à la svernullice du roayn ou de l'établissement.
	Filière rocuehte
	Filière aasitmdirivne
Catégorie 2	Filière sceviers généraux - persennol de ngaytoete ; - coursier, vlleeiur de nuit, garçon de mgaasin ; - vgliie jour-nuit ; - concierge.
	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 3 mios à 1 an de puqtraie peorisennllsofe ou vendeur(se) débutant(e) ttiauilre du CAP vnete : - suos le contrôle de son supérieur, arsrue les ventes, eascnsie les paiements, épingle les rctouehes spemlis de façon stasiinasftae ; - puet oviurr et fmeerr le migaasn en l'absence de son supérieur.
	Filière retouche/confection Aide-retoucheur(se)/finisseur(se) ou retoucheur(se) débutant(e) snas qfocililitauan pleriseslonnfoe exécute des traavux siplems de manière à prteemtre à un ou purlsiués rructoehues qualifiés d'effectuer luer taairvl dnas les mileuleres conditions. Ouvrier(ière) en amnemubeelt : eefftfcue des oreltus simples.
	Filière administrative Saarnsddttie de minos de 6 mios de ptiquare polfennrelissoe ; Employé(e) administratif(ve) de mnios de 6 mios de ptirquae professionnelle.
	Filière sveicres généraux Manutentionnaire

catégorie 3	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 1 an à 3 ans révolus de putiqrae psslroloeninfe ou de plus de 5 ans de pruiqate dnas une artue brhacne du cocemrme ou vendeur(se) débutant(e) tituiriae du BEP vntee : ? inomfre et colsielne les ctlnies ; ? dsposie d?une bnnoe cinnsonaacse des pridotus ; ? siat iifeenditr les puriotds dnlpsbiioes en royan et en stock ; ? uiitsle l?outil iqnaomfutre professionnel. Aide-étalagiste : exécute des travuax sleimps à patrir des iinttrscnuos d'un étalagiste qualifié
	Filière retouche/confection Retoucheur(se) de 1 à 3 ans d?expérience pllsnirsonfoeee ou retoucheur(se) tailitruie du CAP : exécute de façon sanifttisaae les eehutcos smlpeis suos contrôle de son supérieur. Couturier(ière) d?ameublement.
	Filière administrative Standardiste de puls de 6 mios de ptquraie professionnelle. Employé(e) administratif(ve) de puls de 6 mios de pqrtaiae professionnelle. Aide-comptable tuilaire du BEP métiers de la comptabilité. Hôte(sse) d?accueil
	Filière srevceis généraux Réceptionnaire de mhiacrdaesns : effutece un contrôle quantitatif. Chauffeur-livreur.
Catégorie 4	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 3 ans à 5 ans de pquitare poflninreoslee ou vendeur (se) tluiiare du bac prensienofsol vetne : ? maîtrise les tehincuqes de vtnee ; ? asurse l?implantation, l?animation et la msie en veualr des produits dans le ryaon ou le magaisn sur les idicaiontns de son supérieur hiérarchique. Vendeur(se) isolé(e) : ? tvaailrle seul(e) de façon pnretmnaee dnas un magasin en liaison avec son supérieur hiérarchique ou le cehf d?entreprise ; ? arsuse l?ouverture et la fmrertuee du mgiasan à l?égard de la clientèle ; ? asurse le réapprovisionnement des rnyoas au fur et à msuree des ventes et salngie à la dotiircen les bsoiens de cmndmoae d?articles ; ? ausrse l?entretien du magasin.
	Filière retouche/confection Retoucheur(se) qualifié(e) de puls de 3 ans d?expérience professionnelle ou retoucheur(se) tiriature du BEP : exécute les retouches variées sur tuot tpye de vêtements de façon satisfaisante.
	Filière administrative Secrétaire assistant(e) administratif(ve) Hôte(sse) d?accueil/standardiste de puls de 4 ans de prquatie professionnelle. Aide-comptable tiulartie du bac professionnel
	Filière sceiervs généraux

Catégorie 5	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) qualifié(e) à pairtr de 5 ans de prutqiae pfrllnesiooesne : ? fiat pruvee d?autonomie et pnred des ieavtiitns dnas le crade qui lui est fixé ; ? siagnle les bnesios en réassort et asruse les metomvunes de stock ; ? gère preiuluss citlens à la fios et adie ses collègues en cas de nécessité.
	Filière retouche/confection Retoucheur(se) très qualifié(e) : ? exécute les rehtcoues celexmops de toteus nrtuae sur tuot tpye de vêtements de façon sifatasasinte ; ?accomplit le démontage/remontage ceomplt d?un vêtement ; ? pnerd les rhouetecs sur un client. Retoucheur(se)-vendeur(se) qualifié(e) : ? efutfece des rectheuos cpelmxoes sur tuot tpye de vêtement et effectue des ventes. Confectionneur(se) d?ameublement.
	Filière administrative Assistant(e) administratif(ve)/secrétaire titiarule du bac professionnel. Hôte(sse) d?accueil parqauntit curenaommt une lnague étrangère.
	Filière sereivcs généraux
Catégorie 6	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) hetanumet qualifié(e) : ? possède une très bnone maîtrise des tceehnis de vtene ; ? piatprice à la rtisaraouten de la vniitre ; ? atpe à tasrenmttre un savoir-faire à un salarié mnois qualifié ; ? siat épingler teotus les rutchoees nécessaires et en assure le suivi. Etalagiste qualifié(e) tluritiaie du CAP : cabaple de réaliser une vitrine suivant des drtiecevis précises.
	Filière retouche/confection Essayeur(se)?retoucheur(se) très qualifié(e) 1er échelon : ? pnerd toutes les rceuehots itpernamots ou les mreuess nécessaires sur un cinelt ; ? procède hmltbuinaeelet aux essayages. Retoucheur(se)?vendeur(se) très qualifié(e) de puls de 5 ans de pratique professionnelle : en puls d?effectuer des recoehtus complexes du nevaiu 5 effuetce des ventes.
	Filière administrative Assistant(e) administratif(ve)/secrétaire tuilraite du brevet de technicien supérieur ou diplôme équivalent. Comptable tauritile du bevert de tniehiccen supérieur ou diplôme équivalent. Caissier(ière) de magasin.
	Filière srcveeis généraux

Catégorie 7	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) hmateuent qualifié(e) : ? spécialisé(e) en pamrennece dnas la vntee d?articles qui nécessitent des caeoscnaniss tecuhqiens particulières en rosian nanemomtt de leur dtiieason ou de luer cnoitoidn d?emploi ; ? prned des meusers industrielles, efcetufe les esgsayees et en assure le sivui ; ? et/ou sodncee le pimerer vedneur dnas l?animation et la coordination de l?équipe de vente. Vendeur(se)-étalagiste : ? vendeur(se) très qualifié(e) fnaasit également les étalages. Etalagiste très qualifié : ? réalise présentations et décors.
	Filière retouche/confection Vendeur(se)-confectionneur(se) aelbmuneemt : ? se déplace cehz le cenlit puor prrnede les mesures.
	Filière administrative Caissier principal
	Filière secivers généraux
Catégorie 8	Filière vente/étalagisme Premier(ière) vendeur(se)/vendeur(se) confirmé(e) : ? possède une maîtrise rocnunee et une caonansncise apnnoidorpe de l?ensemble des fninoocts de son métier ; ? puet être associé(e) aux achats, à la réalisation de la vitrine, au réassort et foermr les vueerdns ; ? assure la cidiraonootn et l?animation d?une équipe de vente.
	Filière retouche/confection Essayeur(se)?retoucheur(se) 2e échelon : distribue, cnondoore et anime le tviaarl d?un atelier.
	Filière administrative Assistant(e) de doiietrcn : ? attaché(e) à un crdae ou à la direction, aoptpre une asasncsite aux différentes foiotncns soutpprs de l?entreprise (achats, gesiotn des stocks, rcoerseuss humaines) ; ? maîtrise les différents leociglis ; ? fiat pervue d?autonomie dnas son travail. Comptable : possède une bonne maîtrise des fonioctns de son métier.
	Filière srvceies généraux

## Article - II. - Classification des emplois du personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2006

AETGNS DE MIISATRE	DITFOIEINN DES EPMOLIS
--------------------	------------------------

Catégorie A 1	Filière vetne Cehf de magasin/chef de rayon Aursse de manière prtrmneanee la goietsn cnourate du migasan ou du ryaon tnat à l'égard de la clientèle que du pssonnerl de vetne mias ne bénéficie à ce ttrie d'aucune délégation de responsabilité de la prat de l'employeur - anime, conrnoode et contrôle une équipe de vendeur(se)s ; - ctounine à efeuceftr des venets ; - dsinayme les vnetes de son équipe ; - apqipule et fiat alqippeur les cogesnins et décisions de la dotecriin rliavtees naomtnemt aux procédures de vtene et à la puioitqle commerciale, aux règles d'implantation des ptdrouis dnas le magsain et en vitrine, au réassort, au sivui de l'état du sotck ; - atpe à régler tetuos les difficultés qui peenuvt se présenter à l'occasion des veetns en ftionocn des dirtveceis reçues.
Catégorie A 2	Filière étalagisme Chef étalagiste : ? en fonotcin des thèmes qui lui snot fixés, conçoit et réalise les projets et mteuqetas de viirtens ; ? puet cnonoeodrr et contrôler l?activité d?étalagistes qualifié(es) chargés de l?exécution des veirnts ; ? gère le bgudet des vitrines.
	Filière retouche/confection Chef d?atelier de reucohets : assrue la crndoitaioon et le contrôle d?un atelier de mions de 6 psonernes rvaenlet des catégories employé(e)s.
	Filière administrative Assistant(e) de diicorten générale : ? cllbaoore aevc la dioctiren dnot il ou elle rédige et tanrmset les décisions en anassrut son secrétariat ; ? clpaabe de pernde des iatnviitites en l?absence de l?employeur en fonction des directives. Comptable confirmé : puet distribuer, cdoeonornr et contrôler le travail de puliuerss employé(e)s comptables.
	Filière seecirvs généraux Personnel qui diuisbtre et contrôle le tavrial d?autres employé(e)s, sous les orerds de son supérieur hiérarchique ou de l?employeur et qui jutisfie d?une compétence tqceuihne hnmueteat qualifiée.
Catégorie B	Filière vente/achats Responsable de magasin/responsable de ryoan : en puls d?assurer de manière pennaterme la goeistn crtonuae du msgaain ou du rayon (A 1), asusre la bonne mcrahe caelirmmoce du ryaon ou du magasin, suit l'état des sckots et procède au réapprovisionnement et à l?achat de nuauovex articles.  Filière retouche/confection Chef d?atelier de reoetuhcs : asrsue la cooitdnairn d?un ateelir de plus de 6 pnesenors renvleat des catégories employé(e)s.

CADRES	DEFINITION DES EMOLPI
Catégorie C	<p>Filière vente/achats</p> <p>Directeur de magasin/chef de royan acheteur</p> <p>Dispose d'une large délégation de pouvoir en matière de :</p> <p>? gestion du personnel et recrutement ;</p> <p>? gestion financière ;</p> <p>? gestion commerciale : est chargé de constituer la collection, doit connaître le marché et les conditions d'achat, est capable de négocier au meilleur coût, passer et signer les commandes, peut décider des actions promotionnelles.</p> <p>Acheteur</p> <p>Responsable de produit, de marché : organiser et négocier les achats.</p>
	<p>Filière administrative</p> <p>Chef de service administratif : assurer la bonne marche de son service et la responsabilité du personnel sous ses ordres (administration, comptabilité, caisse, gestion, personnel et paie)</p>
Catégorie D	<p>Crade de direction générale : par délégation pluriannuelle (ou sous les ordres directs) du chef d'entreprise, est responsable de l'élaboration, du contrôle et de la direction de l'entreprise dans les domaines commercial, financier, technique, administratif.</p>

Le présent accord constitue un accord national 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 correspondrait aux nouvelles définitions d'emplois serait inférieure à sa catégorie antérieure, le salarié se verra attribuer à titre temporaire la rémunération et les avantages correspondants à son ancienne appellation.

Modifications de classification et affiliation au régime AGIRC

Les salariés saisiés les bénéficiaires du régime de retraite des cadres institué par la loi n° 14 mars 1947 aux catégories B (assimilés cadre), C et D (cadres) du présent accord.

Le personnel d'encadrement relève des catégories A et B reçoit la nouvelle qualification d'agent de maîtrise. En cas d'affiliation en matière de ces catégories de personnel au régime AGIRC, l'affiliation sera maintenue dans les mêmes conditions que les salariés continuent d'exercer les mêmes fonctions dans le même établissement.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord sont 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 être remis à chaque 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, en lieu et place d'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 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.

## Article - Portée de l'accord et dispositions diverses

### 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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de l'habillement ; Chambre nationale des détaillants en lingerie.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; CSFV-CFTC ; FENCS CFE-CGC.

## Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises sous-jacentes à la convention collective nationale de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241.

## Article 2 - Contingent annuel des heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

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 annuel d'heures supplémentaires, c'est le contingent réglementaire qui s'applique depuis le 1er janvier 2003.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

Au regard des divergences 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 :

## Article 3 - Durée. □ Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

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 s'appliquent 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 national de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque nature que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

## Avenant du 26 novembre 2007 à l'accord du 17 juin 2004 relatif à la révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de l'habillement ; Confédération nationale des détaillants en lingerie.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; CSFV-CFTC ; FCENS CFE-CGC.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

Le présent avenant s'applique à tous les entrepreneurs suédois 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 - Modification de l'article 23, chapitre Ier, de l'accord du 17 juin 2004

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

La phrase figurant à l'article 23, chapitre Ier, XIV. ? Indemnités de congés payés : « et l'ensemble des congés pour congés 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 sont assimilés à du travail effectif :

- ? l'ensemble des périodes de congés et de congés électoraux 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 compensatoire pour heures supplémentaires ;
- ? la journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale ;
- ? les périodes de metnain ou de rapel au service national ;
- ? les congés de formation économique, sociale et culturelle ;
- ? les congés de formation des cadres et apprentis pour la jeunesse ;
- ? le temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller

## Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

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 - Extension

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

Les parties conviennent 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.

prud'homme ;

? 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 - Durée. □ Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

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 s'appliquent 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 national de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque nature que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4 - Publicité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

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 - Extension

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

Les parties conviennent 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.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

Dans le prolongement de la signature et de l'extension de l'accord

du 17 juin 2004 portant révision de convention collective n°1483 de l'industrie du cracoemme de détail de l'habillement et des articles textiles, il est approuvé aux points suivants une erreur matérielle de numérotation à l'article 23, ci-haut.

## Avenant du 15 décembre 2008 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale de l'habillement ; Chambre nationale des détaillants en lingerie.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; CSFV-CFTC ; Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ; FCENS CFE-CGC.

Article 1 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code ICDC n° 1483).

Article 2 - Modification de l'article 27 du chapitre Ier de l'accord du 17 juin 2004  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Le deuxième alinéa de l'article 27 du chapitre Ier 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 aires 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 Ier est modifié comme suit :  
« Le délai de carence de 7 jours ci-dessus s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie. »

Article 3 - Modification de l'article 28 du chapitre Ier de l'accord du 17 juin 2004  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Le 3e alinéa de l'article 28 du chapitre Ier 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 % ;

Cette convention a fait l'objet d'une évocation officielle lors de la conclusion initiale par l'accord du 19 juin 2004 au cours de laquelle les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de modifier un anneau pour la corriger.

C'est dans ces conditions qu'il a été conclu ce qui suit :

? 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 - Durée.  Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

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 national 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 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère 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 - Extension  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Les parties conviennent de 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.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2008

Vu l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail à l'issue de 3 années à 1 année la condition d'ancienneté pour le salarié de bénéficier, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité 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 assurant 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 dans que l'indemnité ne puisse dépasser 90 jours ;

Vu l'article 2 du décret précité assurant de 10 jours à 7 jours le délai d'absence à partir de laquelle se comptent 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 conviennent de la nécessité de réviser en conséquence certaines dispositions conventionnelles.

C'est dans ces conditions qu'il a été conclu ce qui suit :

# Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale

## et à l'évolution professionnelle

Article 1er - Recrutement

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Signataires	
Patrons signataires	CDNL ; FNH.
Syndicats signataires	FNCES CFE-CGC ; CFSV CTFC ; Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

### Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes 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 accord 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 hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (art.L. 2241-3 du code du travail).

Cet accord vise également à définir et promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle 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 certaines femmes sont confrontées à des difficultés (vente, retouche, confection) ;

observent que, même si les écarts de rémunération ne sont pas de critères sexuels, il apparaît un léger écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi, plus marqué pour les femmes appartenant à certaines catégories ;

observent 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.

Les parties 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 situation des femmes dans les professions et familles.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à mettre en œuvre les mesures et les actions retenues dans le présent accord.

### Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises exerçant dans la confection de vêtements et de accessoires textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro de la brochure du Journal officiel 3241 (code ICDC 1483).

## Chapitre Ier Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires conviennent que les critères retenus pour le recrutement doivent être essentiellement 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, sauf dans les cas prévus de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires conviennent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

lorsque l'offre et l'annonce de recrutement concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de manière à ne pas privilégier l'un des sexes (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 formulations qui se sont imposées ;

ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (exemple : chef de magasin H/F) ;

éviter des mentions telles que : pens-chargee 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 recourir ou de faire recourir à des pratiques discriminatoires à l'égard de la femme de l'intéressée.

### Article 2 - Promotion et évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

Il est rappelé qu'au sein de la branche, les femmes occupent une majorité de postes dans les dernières étapes des formations 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 femmes sont invitées à saisir les critères retenus dans la définition des postes de travail qui s'appliquent à l'ensemble des salariés à l'égard de l'accès.

Les aménagements particuliers à ce que les aménagements d'horaires qui peuvent être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, ne doivent pas constituer un obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle.

### Article 3 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009

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 signataires conviennent un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de qualification et de perfectionnement des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre de la formation, de la période de formation professionnelle ou du droit ou congé individuel de 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 de durée (nombre d'heures de formation dispensées) que de contenu (thèmes, niveaux et durée des stages de formation dispensés).

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent 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 coisoimmsn piraatrie ntaoanlie de l'emploi et de la fatiomorn prolifnoesnlsee proru aexamnir périodiquement la suiittaon comparée des femmes et des hemoms en matière de faoormtin professionnelle.

## Chapitre II Mesures visant à garantir l'égalité salariale

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

En altpciaipon de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, inséré par la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rtlevaie à l'égalité saailrale etrne les fmeems et les hommes, les ptraes seigiraants décident d'adopter les mesures ci-après aifn de spprimuer les écarts de rémunération etrne les fmeems et les hemmos anvat le 31 décembre 2010.

Article 1 - Le principe « à travail égal, salaire égal »  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

Les pitraes sgatiarnes rplalpenet le pinpirce soeln leuquel tuot eyopumelr est tneu d'assurer l'égalité de rémunération etrne tuos les salariés de l'un ou l'autre sxee d'une même entreprise, puor atuant que les salariés en cause seniot placés dnas une sttiaaoun idiqnetue et qu'ils ecutteneft un même taavril ou un tvarail de vulaer égale.

La rémunération est eedtnune cmome le srilaae ou le tnitmerat de bsae et tuos les artues aegavatns et asrecoiescs payés, direemcetnt ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en rasoïn de l'emploi de ce dernier.

Les sintiraaegs cesatnnot que la définition des différents naueivx de cslasiacotiifn (catégories) telle qu'elle fuigre en aenxne de la centonvion clolivtece rpesctee le pcinrpie d'égalité saailrale dnas la msuere où elle ne cnetinot pas de critères spctlseibus d'induire une différence de rémunération enrte les hmomes et les fmeems mias rpseoe sur des critères liés, d'une part, aux cosaesnaicnns pinesfoeosrlenls consacrées par un titre, un diplôme ou une pqaitrue pfniosolnrsee et, d'autre part, aux capacités plesnerfosloenis découlant de l'expérience aisqcue et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre des salariés onucapct un eopmli siraliime diot être justifiée par des rniosas oviejbetcs et matériellement vérifiables.

La différence de rémunération rpoaenst sur des éléments objfcties diot être proportionnée.

Article 2 - Traitement des écarts de rémunération injustifiés  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

### 1. Résolution abalime des différends

Lorsqu'un écart de rémunération etrne les hommes et les femmes d'une même catégorie de csisaiiactfoln ou puor un pstoe de triavai smlebbale est constaté, l'entreprise diot étudier les raisons de cet écart.

En cas de désaccord etrne les prteias au ctanort de travail, les saneairitgs les inetinct :

? siot à négocier les modalités de rraatpatge appropriées ;

? siot à désigner un médiateur aifn de trueovr une solouitn à luer désaccord.

Le cohix du ou de duex médiateurs fiat l'objet d'un acorcd etrne les parties.

La ciossmiomn ptiraraie naonlaite de la branche, composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs, puet être désignée cmmoie médiateur, suaf ooptospiin de sa part. La cmoiiomssn prriataie nialoante est sasiie par la praitte la puls diligente, par ltetre recommandée aevc aivs de réception adressée à son secrétariat.

Le médiateur s'informe de la différence de taieertmnt en matière salaarlle et de l'existence d'éléments ssetlpbiuces de la justifier. En cas d'écart injustifié, il nntee de ceniciolr les pertias et luer

soumet, à cttee fin, des propositions, qu'elles snot lebirds d'accepter ou non.

2.L'obligation de mrtete en overue un raattgrape siaarlal

suite à un congé de maternité ou d'adoption

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés rretnouvet luer précédent eompli ou un elmpoi smirialie asrotsi d'une rémunération au minos équivalente.

A la dtae de sainurtge du présent avenant, les aielctrs L. 1225-26 et L. 1225-44 du cdoe du triaavl précisent que les salariés de rteour de congé de maternité ou d'adoption dneivot bénéficier des aunmottgeias générales de rémunération ainsi que de la menonye des aaeinutotgmns iildnueliedvs perçues pdanent la durée de ce congé par les salariés rnelveat de la même catégorie pelnlrifeosnose ou, à défaut, de la mnneyoe des agnottmuianes idlunvldiiees dnas l'entreprise.

Le rrttgaaape salaarl est dû à coetmpr du reoutr de la pnoserne salariée dnas l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et diot être appliqué à la sutie de ce congé. Loqruse la psnneore salariée concernée enchaîne un congé de maternité plus un congé ptaarnel d'éducation, ce n'est qu'à son ruetor dnas l'entreprise que le raatatpgre sarailal pruroa être appliqué. Seelus les atuognnaemtis iveuenertns dnas l'entreprise pnenat le congé de maternité ou d'adoption snot peirs en compte, et non cllees ievenneutrs pndnaet le congé parental.

Sont concernées les atenimtonguas du slariae de base, mias également des aavnages en nratue et en espèces et de tuot aisrsoccee de sraaile payé dcretmnieet ou inieremcedntt par l'employeur au salarié en rsoian de l'emploi de ce dernier. Les mersues de participation, d'intéressement ou de diurtsitobin d'actions gituerats ou d'options sur actoins ne snot pas comprises.

Sont elexcus de la bsae de cclual des agttnonuimaes les atietmannugos liées à une pirtmoon entraînant un cnghmeenat de catégorie, les pemris liées à une sujétion particulière qui ne cernncoe pas la prsnnoe salariée (travail du dimanche, de nuit...), les pemirs etnxeipllcneeoos liées à la pronense salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...) dnnot le ou la salariée n'aurait pas, en tuot état de cause, pu bénéficier si elle était restée à son psote de travail.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation snot ilucns dnas le cualcl de la meoyne des aoeaiugtntmns à appliquer.

On eetnd par salarié de la même catégorie les salariés reavlnv de la même catégorie puor le même tpye d'emploi dnas la clcsaoaisitfin alicbapple à l'entreprise.

S'il n'y a pas au minos 2 salariés répondant à ces ctodnniois (outre la pnensroe salariée concernée), il cenvinot de renter les salariés rnleevavt de la même catégorie, tuos emioplis confondus.

S'il n'y a pas au minos 2 salariés répondant à ces cdniooints (outre la prnsnoe salariée concernée), il cenniiovv de reniter les salariés rvleevant du même nvaieu dnas la classification.

S'il n'y a pas au minos 2 salariés de même naievu de classification, il covinot de renter les salariés rveleant de la même catégorie snpnosisoolfclreioee que clele du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, atnegs de maîtrise, cadres).

A défaut, il y a leiu de se référer à la myeonne des atangmeutois ilnedeuidils des salariés de l'entreprise.

## Chapitre III Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

Article 1 - Mesures relatives aux absences liées à la vie familiale  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

L'attention des ertsinepers est attirée sur le fiat que l'évolution

psnonrsloeelfie des salariés puet siubr un rsetnsealemnit du fiat des périodes de congés parentaux.

### 1. Aruessr le metiian du lein peoerinnssofl

Afin de premertte un mitniean du lein pfoeinnssoerl etrne les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale, suteoin familial, solidarité familiale, ou congé pnaretal d'éducation) et l'entreprise, celle-ci puet preposor de luer evnyeor les ioifatnornms générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Au cruos du congé pnaretal d'éducation ou d'une période d'activité à tmeys praietl puor élever un enfant, le ou la salariée bénéficie de pelin driot d'une atoicn lui peratmentt de réaliser un bailn de compétences, si il ou elle rilempt les citoionnds d'ancienneté prévus puor le congé parental.

Dans ce cas, le ou la salariée n'est pas rémunérée mias bénéficie de la législation de la sécurité sociale rtealvie à la prtoeocitn en matière d'accidents du traavil et de madeials professionnelles.

### 2. Fectiairl la riprsee du tiaavr

Pour fatieiclr la repirse du tiaavr et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé paanretl d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de siuoetn failimal ou d'un congé de solidarité familiale, les esrietnreps donviet osgenairr un eentrtien individuel, si le ou la salariée le demande, siot préalablement à la rrpesie d'activité, siot après la rrsapie effective.

Cet eetinetn a puor but de déterminer la dtae prévisible du roeutr asnii que les cidnioonts de rpreise d'activité et les binesos en formation, nmmtenoat en cas de cghemenant d'affectation, de tecuinheqs ou d'organisation de travail.

En tuot état de cause, le ou la salariée qui rrneepd son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé panratel d'éducation a dirot à un erteieintn aevc son eypouemlr en vue de son ooniaritetn professionnelle.

Le ou la salariée renarentp son activité iailnite après un congé pantaerl d'éducation ou un pasgsae à temps piaretl bénéficie d'un driot à une actoin de ftoiarmon professionnelle, nommntaet en cas de cennheamgt de tnihqueces ou de méthodes de travail.

Les saegiirtnas iicetnt les espeterinrs à frivoeasr la msie en orueve des périodes de prifnsitonlsoiasaeon en aioiplctpan des ditnoiospsps de l'accord cictellof de bhacne raliety à la fmoiarotn pinslofeserloe cintuone du 19 mras 2005.

Pour rappel, les périodes de pnsitoeoarnoifalssin snot orvetues aux salariés en conartt à durée indéterminée, et nenotamnt aux femems qui rpnerenent luer activité poiflsernoslnée après un congé de maternité, aisni qu'aux hmmoes et aux feemms après un congé parental.

A cet effet, la période de psnaoisnitofaeiorln diot perterme à ses bénéficiaires :

a) Siot d'acquérir un diplôme rnonecu par la CPENFP de la bahnrcse pnscolliosrfene ;

b) Siot de pritpiaecr à une actoin de fiatoormn crondnsaporet à des dmineoas rnoenus paoieriirtrs par la CNEFPF de la bnachre professionnelle.

### 3. Neaurisiatoltn de la période d'absence pour l'acquisition et la psrie de canrteis ditros

Les satniaigres rlpneaplt que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption snot considérées cmmeo périodes de tivraal puor la détermination de la durée des congés payés.

Les snaeirtigas snagilet également que les salariés anyat bénéficié du congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à luer congé payé annuel, qlulee que siot la période de congé payée retenue, par acocrd celltcoif ou par l'employeur, puor le psoeennrl de l'entreprise.

Les périodes d'absence puor congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien fiamicl ou puor un congé pnaretal d'éducation snot intégralement persis en cptomte dnas le claucl des doirts orvtes au ttrie du dirot ideiiuvndl à la formation.

Les pearits siagreaints aetnrtit l'attention des erinetspers sur le fiat qu'en aaplicoptn de l'article 31 de la cotnvnioen collective, les périodes penandt leeulleqss le cnaotr a été suspendu, snot preiss en cmotpe dnas la détermination des dtiors cnetonevloins

liés à l'ancienneté.

L'article 29 prévoit également que le congé de maternité ou d'adoption enrte en cptomte puor le caclul de l'ancienneté.

### Article 2 - Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

Les enteseiprrs ont puor obciejtf de froeasivr :

? le pssagae à tepms cplmoet ou l'accroissement du tepms de traavil des salariés employés à tmes peirtal qui le stuoheaint ;

? le développement du tepms peatirl choisi.

Le pnoit 8 de l'article 38 « Greanais illeedvidnius » de l'accord du 17 juin 2004 pornatt révison de la ctnivnoeon cietlovlce nliaantoe du cerommce de détail de l'habillement et des aiecrtls tilxtees du 25 nbvoerme 1987 est remplacé par le pniot 8 aisni rédigé :

« 8. Les salariés à tmeys piraetl qui seotaihnut ocepcur ou rerenprde un eolpmi à tepms cpolmet ou accroître luer tpmes de tirvaal dnas le même établissement, ou à défaut dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un emopli rnealvet de luer catégorie pilslonfnoerse ou d'un eolpmi équivalent.

Il en est de même puor les salariés à tpmes celopmt qui stinauehot puor des raionsn plonrneleses otbeinr un eolpmi à tpmes partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salariée diot friae prat de sa dndmaee par écrit à son employeur, tuot moeyn de pveure puoavnt être retenu. La danedme du salarié précise la durée du triaavr souhaitée.

A cotmper de la réception ou de la casnoannicse de la dednmae du salarié, l'employeur irfonme le ou la salariée par écrit par lttree recommandée aevc aivs de réception ou par lertte rmsiee en mian prrpoe ctorne réeépissé de la ltsie personnalisée des emilops à poiouvr csarpdoonnet à sa catégorie prloelofsneonse ou reenalvt d'un eolpmi équivalent.

L'employeur précise la ntruae jiuqrduie du cotarnt de tvaaril (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le leiu de tairavr et le srliaae de l'emploi proposé.

Le ou la salariée dspiose d'un délai de 7 jrous ceendilaars à coepmtr de la réception de la ltrtee puor fraie connaître à l'employeur sa cuiddatnare par écrit par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou par lrtete rmsiee en mian propre cnotre réeépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaout à un rfeus du salarié de pselotur à l'emploi proposé. Le mteonin de ce délai et des conséquences de son epaxtiorin feuigrnt dnas la lrette de piptoosirn de l'employeur.

A cometpr de la réception de la caiantddrue du salarié, l'employeur dspiose d'un délai de 7 jours craaneldeis puor friae connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la catridnudaee du salarié, un aavennt écrit au coanrtt de tvaaril signé des duex peatris précise les nluvoeles cnionoids d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un epmoli à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet elopmi srea précédée de la srnugitae d'un anavnet au cratont de taviaril initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la ddemane du salarié et en acplatioipn de l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de tavrail cloueatnntemrlcet convenue, le ou la salariée rtovereura son epomli d'origine, soeln ses ainencs horaires.

En cas de rufes de la cdrtaudanie du salarié, l'employeur diot en dnneor les rinsaos qui pueenvt être :

? l'attribution de l'emploi à un artue salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conntileneovne csoihi en fcniootn d'éléments ocjifbtes ;

? en cas de ddnmeae de cmuul d'emplois, le dépassement de la durée légale du tviaral ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié aevc la durée du travail, la répartition de la durée du triaavr ou les

hieraes de l'emploi proposé ;

? l'absence de cnroaopcdesne ertne la catégorie presoiellfnsonne ou les adeiutpts plieferslnnonsoes du salarié et l'emploi proposé ;

? les conséquences préjudiciables à la bonne mrcache de l'entreprise étayées par l'employeur. »

Article 3 - Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

Les sniaagretis eonearcngut les eryolemups à prrende en cmtpoee les ogtilanibos des salariés liées à luer vie fimlaiale dnas l'organisation du tmeps de travail.

Les éventuelles miotaodnciifs d'horaires dveonit répondre à des rnoaiss liées à la bonne mcarhe de l'entreprise.

Les epuyomrles s'efforceront de privilégier une répartition des hrarieos des salariés qui entraîne le mnnois de peerts de temps. Dnas le cas des salariés à tepms partiel, les sraatigenis icnniett les eireetprns à rgopruer les heuers de taraivl journalières sur une même demi-journée.

Les sretganiais reapelplnt qu'en atlopaicpin de l'article 38. 4 de l'accord du 17 jiuun 2004, la journée de tariavl des salariés à tpems pitearl ne puet être inférieure à 2 hurees de tiaavrl cnntoiu et ne puet cmportor puls d'une iiotrtupnren d'activité (coupure), lqualele ne puora être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une iturntreiopn de 3 herues miaxumm est psliobse si elle est justifiée par la ftrreueme qodenunitie de même durée du pniot de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur diot gtaarinr en caroetnpirte une période mnlimae de trviaal ctionu de 3 hurees par jour.

Le troisième alinéa de l'article 29 « Maternité et aoiotdpn » de l'accord du 17 jiuun 2004 patnort révisioen de la cvoiteonn coivctlle noaitane du ccmoere de détail de l'habillement et des aitclres textties du 25 nmvorebe 1987 est modifié comme siut :

« A ptarir du 4e mios de grossesse, les salariées à tepms cpeomlt bénéficient, snas ptere de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en aoccrd aevc l'employeur, siot à l'entrée et à la sortie, siot à l'entrée ou à la sortie, par roppart à luer hroiare de tiraval normal. Les salariées à tmeps ptireal bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prrtaoa de luer tmeps de travail, snas petre de salaire. Elels ont caeednnt la faculté de bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, à l'instar des salariées à tmeps complet. Dnas ce cas, le suuprils accordé ne srea pas indemnisé. »

## Chapitre IV Négociation et information dans l'entreprise

Article 1 - Obligation annuelle de négocier  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

Dans les eptrsineres où snot constituées une ou plsuiures seonicts snlcayides d'organisations représentatives, la négociation alnneule sur les saierals eficfftes vsie à définir et à poerrmmgar les muesres ptetaemnt de suepmirpr les écarts de rémunération etrne les fmeems et les hemoms avant le 31 décembre 2010.

Les mêmes eieseptrns dinevot également eeggnar cahque année une négociation sur les ofjtebcis d'égalité psoserlolfine enre les fmmees et les homems dnas l'entreprise, asini que sur les musees pttnreeam de les atteindre.

Cette négociation s'appuie sur les éléments fguraint dnas le rapoprt de stuoaitin comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des iarutceinds tennat cpotme de la situaiotn particulière de l'entreprise. Cttee négociation ptroe nomtemnat sur les cinnoitdos d'accès à l'emploi, à la ftraiomon prfsoleielsonne et à la potrioomn professionnelle, les ctodnoinis de tvaiarl et d'emploi et en pciilrtuear ceells des salariés à tpems

partiel, et l'articulation etnre la vie pfeisslolennoe et les responsabilités familiales.

Ces dteocmuns snreot rmeis aux négociateurs.

Lorsqu'un arccod cortmpanot de tles oecjbitfs et msruées est signé dnas l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Article 2 - Information annuelle dans les entreprises comportant des institutions représentatives du personnel

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

Les eerrtienpss snot teuens de présenter au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, un rprpaot anenul sur la sitiutoan comparée des conodnitis générales d'emploi et de ftrmoaan des fmmees et des hoemms dnas l'entreprise.

Ce dmcenout diot être smuios à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une aynsiae chiffrée de la saiuittion comparée des feemms et des hmeoms par catégories plsfoeoselniers employées, de fiexr des otbfcijs de progrès, de définir qitnleueivtamat et qitnmvenaetiiaut les aocntis à mener.

Dnas les eepsernrts de 300 salariés et plus, ce rorppat cpotrome une alsnyae pmteaertnt d'apprécier, puor cuchane des catégories pofnssenierlloes de l'entreprise, la siaaottun ristpvecee des feemms et des hemmos en matière d'embauche, de formation, de ptmrooon professionnelle, de qualification, de classification, de codtnoinis de travail, de rémunération etveiffce et d'articulation entre l'activité plosselrfnnieoe et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à ptirar d'indicateurs pertinents, rnspaceot ntamnemot sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des iutdecarns tanent cotpme de la stiaiotun particulière de l'entreprise.

Dnas les epretiensrs de moins de 300 salariés, le raorppt de stoaiuitn comparée est un ropprat simplifié potarnt sur les cnntdoiois générales d'emploi et de fatoirmon des femmes et des hommes. Les piaerts les incneitt néanmoins à préparer le même rapropt que cleui des errspnteies de 300 salariés au moins.

## Article - Chapitre V Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

Le présent avenant, cclnou puor une durée indéterminée, sera, conformément aux dooisipotnss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux ognaiorstains représentatives à l'issue de la période de signature.

Les disoopiinsts du présent anevant sornet abllpccpeias à cceptmr du peiermr juor du mios ciivl sinavut la pclbiitoaun de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les pieras cneeninvtot que le présent aaennvt cnutstoie un acorcd niromatf de bchnare ; par conséquent aucun aroccd d'entreprise ou d'établissement ou de qeqlue niveau que ce siot ne prruoa déroger à ses dispositions, à mions que celles-ci ne snoiet puls fevrbaalos aux salariés.

## Article - Chapitre VI Dépôt et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2009*

Les prteias seinigarats dmndaeet l'extension du présent anavet au ministère du travail, des ritnaelos sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie en apitclaoipn des arectils L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent annvaet srea déposé auprès des svcières du mntrisie chargé du travail, dnas les cnooitdnis prévues par le cdoe du travail.

La Fédération nilaontae de l'habillement pnrnde en carghe les formalités nécessaires.

# Avenant du 15 septembre 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement

Signataires	
Patrons signataires	FNH ; CNDL.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FS CFDT.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 2009*

Les peitras srgtnaaeiis ont engagé des négociations aifn d'adapter les salttuipnios clntintinnevooles reavitels à la période d'essai et à l'indemnité de leeccecninit aux donpotiiss législatives et réglementaires parnot mndirsaeioton du marché du tvriaal (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et ses décrets d'application). C'est dnas ces cinnotiods qu'il a été cvoennu ce qui siut :

## Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 2009*

Le présent aenvnat s'applique à toetus les esertirpens soimeuss à la ceiovontnn ctclloevie nltiaonae du cmroemce de détail de l'habillement et des aelrctis textiles, publiée au Jnuraol ofiiefcl suos le numéro 3241 (code ICDC : 1483).

## Article 2 - Révision des périodes d'essai

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 2009*

L'article 13 du cthirpae Ier « Dniptsoiosis générales » de l'accord du 17 juin 2004 notart révision de la ceontnvion ctilevloe nolanitae du ccmoreme de l'habillement et des aiertlcs teietlxs est remplacé par l'article 13 ansii rédigé :

VII. ? Période d'essai  
« Acirlte 13

1. Cntorat à durée indéterminée

La période d'essai a puor ojebt de perrmtete à l'employeur d'apprécier les atiudepts prnoionessellfes du salarié, et à ce deriner les ciiodttns de tviaarl et le cteonu de sa fonction. La ltrtee d'engagement ou le ctroant de taiavr des salariés reealvnt de la catégorie employés puert prévoir une période d'essai d'une durée mmaalixe de 2 mois. La période d'essai n'est pas renouvelable. La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dnas la lrtete d'engagement ou le cnaortt de travail. La supissneon du caorntt de travail, ntemomant par la maladie, entraîne une polonagitron de la période d'essai d'une durée équivalant à clele de la suspension. Au corus de la période d'essai, chcanue des patries puert rmorepe le cantrot de taarvil snas indemnité. La rrrputue de la période d'essai, geul qu'en siot l'auteur, est notifiée par lertte recommandée aevc damdnee d'avis de réception ou par ltrete rsemie en mian pporre cnrote récépissé. Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il diot rstpeecer un délai de prévenance qui ne puert être inférieur à :  
? 24 hueres en deçà de 8 jrous de présence du salarié dnas l'entreprise ;  
? 48 hreeus etrne 8 jrous et 1 mios de présence du salarié dnas l'entreprise ;  
? 2 seainems après 1 mios de présence du salarié dnas l'entreprise.  
Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il diot retecepsr

un délai de prévenance de :

? 24 heuers en-deçà de 8 jrous de présence dnas l'entreprise ;

? 48 heuers à prair de 8 jrous de présence dnas l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tneu cmtpoe de la présence efcvftie du salarié peandnt la période d'essai, à l'exclusion des périodes de sisepousnn de l'exécution du travail.

La dtae de première présentation de la ltrtee recommandée ou du récépissé de la ltrtee rimese en mian pporre fxie le ponit de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas puor efekt de rtopreer la fin de la période d'essai dnot le tmree rtese inchangé.

## 2. Caortnt à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail, la période d'essai ne puert excéder une durée calculée à raison de 1 juor par semaine, dnas la lmiite de :

? 2 seemnais lqourse la durée imetealniiit prévue au ctrnoat est au puls égale à 6 mios ;

? 1 mios lurqsoe la durée iitamenilent prévue au crntaot est supérieure à 6 mois.

Pour les cttraons à durée déterminée saulptnt une période d'essai d'au monis 1 semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce derenir diot retpceser un délai de prévenance tel que prévu au pnoit 1. »

II.-L'article 3 du carhtpie II « Pnnsroeel d'encadrement » de l'accord du 17 juin 2004 notart révision de la cioetnvnnc cllivceote noanlitae du cermcmoe de l'habillement et des atrlics tltixees est remplacé par l'article 3 aisni rédigé :

« Actrlie 3

Contrat de travail. ? Période d'essai

Le catrnot de tairval à durée indéterminée, établi en dboule exemplaire, doit, à l'entrée en foimnocts du ponrenesl d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les pirteas aevc la meiontn « Lu et approuvé ». Le conatrt précisera :

? la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

? la ficootnn occupée ;

? la catégorie d'emploi dnas la cosacstiilfan ;

? la rémunération et ses modalités ;

? l'entreprise où l'emploi srea exercé ;

? éventuellement, ttoue csaule particulière ;

? la mnetion de la période d'essai et de son rlemuoevnelent visée au présent article.

Le conatrt de tairval à durée indéterminée puert cortmpoer une période d'essai d'une durée maximale, hros renouvellement, de 3 mios puor les atgens de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de 4 mios puor les cdares de catégorie C et D.

La période d'essai puert être renouvelée une fios puor une durée de 2 mios puor les aetgns de maîtrise et les cadres.

Le rnoevlmlueenet diot être formalisé par un aroccd écrit, dnsicitit de la lertte d'engagement ou du ctroant de travail, signé des duex pitreas au minos 3 jrous orbvelaus avnat la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la reuevlnoeer ne se présument pas. Eells snot expressément stipulées dnas la lertte d'engagement ou le coarntt de travail.

La sseilunspou du cntroat de travail, nmeaomntt par la maladie, entraîne une poirtoalongn de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.

Au corus de la période d'essai, cnahuue des pterais puert rmorepe le crnaortt de tairval snas indemnité.

La rurtupe de la période d'essai, geul qu'en siot l'auteur, est notifiée par lttere recommandée aevc dmdenae d'avis de réception ou par ltrete rsmie en mian pporre ctorne récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il diot rpcseteer un délai de prévenance qui ne puert être inférieur à :

? 24 hreeus en deçà de 8 jrous de présence dnas l'entreprise ;

? 48 hueres ernte 8 jrous et 1 mios de présence dnas l'entreprise ;

? 2 snameies après 1 mios de présence dnas l'entreprise ;

? 1 mios après 3 mios de présence dnas l'entreprise.

Si le ctaront est rpmou par l'employeur au cours du reomvleeeelnnut de la période d'essai, le peorensnl d'encadrement est autorisé à s'absenter penandnt le délai de prévenance (s'il est effectué), chuqae juor ouvré panendnt 2 heures, aifn de rheccher un nouvel eplomi jusqu'au memnot où celui-ci arua été trouvé, dnas la litime de 40 heures. Les hueres d'absence snot fixées d'un cuommn aoccrd etrne les peitars ou, à

défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Cette abnecse 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 recueillir 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 fixée 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.

»

## Article 3 - Révision des indemnités de licenciement

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 2009*

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 de l'habillement et des accessoires 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 embauché pendant 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.

À 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 énoncées dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul du salaire brut moyen des 12 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 de l'habillement et des accessoires textiles est modifié comme suit :

« Montant de l'indemnité de licenciement économique

Pour le salarié embauché pendant 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.

À 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 énoncées dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul du salaire brut moyen des 12 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 de l'habillement et des accessoires 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 embauché pendant 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 énoncées dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul du salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois non 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. »

## Article 4 - Durée d'entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 2009*

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 suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord national de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque nature que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

## Article 5 - Dépôt et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 2009*

Les parties s'entendent sur 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 ministère chargé du travail dans les délais prévus 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

## Signataires

Patrons signataires	CNDL ; FNH.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2010

Le présent avenant s'applique à tous les salariés semiosus 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 icd : 1483).

Article 2 - Modification de l'article 12 du chapitre II « Personnel d'encadrement »  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2010

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 salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée qui, au moment de leur embauche, sont affectés à un poste de travail pour lequel ils ont des compétences particulières, sont considérés comme des salariés d'encadrement :

Le présent avenant, 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 dans la vie active qu'un salarié employé ;  
Le présent avenant, d'autre part, de la part de renvois puis 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 salaire d'activité) monnaie des régimes de retraite obligatoires des salariés par rapport aux employés.

Départ volontaire 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 mesure 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 - Durée. – Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2010

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 abrogé à compter du 3 mai 2010.  
Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord national 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 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 3 mai 2010

Les parties conviennent de demander 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 ministère 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 - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mai 2010

En raison de l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail ainsi que de la différence de taux entre l'indemnité légale de licenciement pour motif économique 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 :

## Accord du 23 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Patrons signataires	CNDL ; FNH.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent accord s'applique à tous les entrepreneurs soumis 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 icdc 1483).

Article 2 - Modalités de répartition de la contribution au FPSPP  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de la manière suivante entre la cotisation des entreprises au fonds paritaire de la branche et la cotisation au fonds paritaire de la branche professionnelle :

? 60 % du montant de la cotisation des entreprises au fonds paritaire de la branche professionnelle ;  
? 40 % du montant de la cotisation des entreprises au fonds paritaire de la branche professionnelle.

Article 3 - Durée. – Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2011. Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la clôture annuelle et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP. Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord collectif 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.

## Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FNH ; La CNDL,
Syndicats signataires	La FS CFDT ; La CSFV CTFC ; La FNECS CFE-CGC ; La FEC FO,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2012

Le barème des rémunérations minima 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

Article 4 - Notification et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

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 ministère 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 - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord n° 12 du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle et au développement de la vie professionnelle, la période saisonnière et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation des salariés et des conditions 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 contribution obligatoire de formation (plan de formation, 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 versées au présent accord sont versées à AGFEOS PME, organisme agréé désigné par la branche.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle et au développement de la vie professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit que la contribution au FPSPP peut faire l'objet d'une répartition sur les dépenses des entreprises et de la branche professionnelle selon des modalités définies par l'accord collectif de branche.

Afin de préserver les équilibres existants entre, d'une part, les différents secteurs de l'industrie et, d'autre part, les branches des entreprises en matière de dépenses de formation et de professionnalisation, les partenaires ont décidé de conclure le présent accord dont l'objet est de déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du fonds paritaire 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.

de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er janvier 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

Cadres

(En euros.)

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

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

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2012

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2012

Les premiers d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 d'ancienneté en vigueur et leurs montants sont fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Article 3

## Avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNDL FNH
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT CDS CGT

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des établissements relevant de la compétence collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n° 3241, ICDC : 1483).

Article 2 - Tarification des droits de suite conformément au décret n° 2017-372 du 21 mars 2017

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les tableaux de cotisations des cotisations des cotisations mentionnés dans le régime général que pour le régime Alsace-Moselle à l'article 5.2 de l'accord du 4 novembre 2015 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Les cotisations relatives au champ d'application de l'article 4 de

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 ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires déclinent l'extension du présent avenant au ressortissant 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.

la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

? les 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 cotisation 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 durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ;

? les personnes âgées du chef de l'assuré décédé, pendant une durée maximale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès, demandant à bénéficier des dispositions du présent article 4 à compter du 1er juillet 2017, se verraient appliquer les tarifs des actifs. Ces tarifs évolueront dans les conditions fixées par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017. »

Article 3 - Option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique (OPTAM CO)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le tableau des cotisations figurant en annexe de l'accord du 4 novembre 2015 est remplacé par le tableau de cotisations figurant en annexe du présent avenant.

Article 4 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er juillet 2017.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

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 et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires déclarent son existence auprès du 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.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

I. ? Le présent avenant a pour objet d'entériner, dans le tableau des garanties, le passage du droit d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option particulière maîtrisée/option particulière maîtrisée ? chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale en date du 25 août 2016.

Ces dispositions sont visées au chapitre des charges du contrat d'assurance défini aux articles L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « cotisations de prestations tarifaires maîtrisées ».

II. ? Le présent avenant a également pour objet de modifier en conformité le régime de remboursement de frais de santé avec le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

## Accord du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	FNH
Syndicats signataires	UNSA FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les parties signataires conviennent que l'OPCA désigné pour la collecte de la cotisation légale à la formation professionnelle continue est AGEFOS-PME.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant du champ d'application de la cotisation professionnelle continue de détail de l'habillement et des activités textiles (IDCC : 1483 ? CCN n° 3241).

Article 3 - Financement de la formation  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Article 3.1 - Contribution des employeurs de moins de 11 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les employeurs de moins de 11 salariés consacrent chaque année au financement des activités de formation professionnelle une contribution légale minimale équivalente à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Annexe

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Coordonnée collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc\\_20170047\\_0000\\_0010.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc_20170047_0000_0010.pdf)

Grille optionnelle régime conventionnel

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Coordonnée collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc\\_20170047\\_0000\\_0010.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc_20170047_0000_0010.pdf)

Grille optionnelle régime surcomplémentaire n° 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Coordonnée collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc\\_20170047\\_0000\\_0010.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc_20170047_0000_0010.pdf)

Grille optionnelle régime surcomplémentaire n° 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Coordonnée collective.)  
[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc\\_20170047\\_0000\\_0010.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc_20170047_0000_0010.pdf)

La contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche à l'article 1er.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent :  
? un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre de la prestation d'assurance ;  
? un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du palan de formation.

Article 3.2 - Contribution des entreprises d'au moins 11 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les employeurs d'au moins 11 salariés consacrent chaque année au financement des activités de formation professionnelle une contribution minimale équivalente à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

Article 4 - Compte personnel de formation (CPF)  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Article 4.1 - Ouverture du CPF et modalités d'acquisition  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Depuis le 1er janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée ou indépendante d'emploi.

Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui suit un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir obtenu la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le CPF est alimenté à partir de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite et est

fermé à la date de son décès.  
Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF).

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. En cas d'utilisation de tout ou partie du CPF ayant pour effet d'abaisser le crédit en deçà de 120 heures, et même si le plafond d'acquisition de 150 heures n'a jamais été atteint, le salarié acquerra de nouveau 24 heures par an jusqu'à atteindre le plafond de 120 heures, avant de revenir au principe d'acquisition de 12 heures par an jusqu'à atteindre le plafond de 150 heures.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par une convention collective de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Les heures de formation imputées sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur celui-ci en accédant au site du compte personnel d'activité (service gratuit) : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>.

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les aides complémentaires susceptibles d'être sollicitées.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de proche aidant, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte professionnel de formation.

#### Rappel

Le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est ubilisé sur le régime du CPF, du 1er janvier 2015 au 1er janvier 2021, dans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié.

Afin de permettre leur utilisation, les employeurs ont informé, par écrit, leurs salariés (cette obligation devait être réalisée au plus tard le 31 janvier 2015) du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF. Il appartient au salarié de saisir ces heures DIF sur le site du compte personnel d'activité (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>) et de réserver le justificatif des heures DIF qui sera demandé pour obtenir un financement.

Le solde DIF n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond d'acquisition des droits du CPF.

Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec les heures créditées au titre du CPF, dans la limite de 150 heures dans la carte d'une même demande.

#### Article 4.2 - Actions de formations éligibles au CPF *En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Les formations éligibles au CPF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- ? les actions de formation professionnelle d'acquiescence au solde réglementaire de connaissances et de compétences ainsi que les actions professionnelles d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations (certificat cléA).
- Ces formations sont accessibles de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le classement de la formation ;
- ? les actions d'accompagnement à la VAE ;
- ? les formations permettant de bénéficier de prestations de balises de compétences ;
- ? les formations dispensées aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprise ;

- ? les formations conduisant à l'accès à la qualification des professionnels de la recherche d'un emploi ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique de conduite des véhicules du groupe léger ;
- ? les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquiescence les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquiescence des compétences nécessaires à l'exercice des missions. Seules les heures acquiescence au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions ;
- ? les actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées c'est-à-dire :
  - ? les actions sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'acquiescence une preuve identifiée de certification visant à acquiescence un bloc de compétence ;
  - ? les actions sanctionnées par une certification de qualification professionnelle (CQP) ;
  - ? les actions sanctionnées par une certification ou une habilitation professionnelle à des compétences professionnelles exercées en situation professionnelle recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les actions visant des qualifications ou des compétences certifiées listées ci-dessus sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins l'une des listes suivantes établies par les autorités compétentes :

- ? la liste établie par le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche. Les formations imputées sur cette liste sont réservées aux salariés de la branche ;
- ? la liste établie par le COPEANF (comité professionnel régional pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent tous les titulaires d'un compte CPF ;
- ? la liste établie par le CPROAEF (comité professionnel régional pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent les demandeurs d'emploi et les salariés résidents dans la région.

Ces listes sont disponibles sur le site du compte personnel d'activité (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>). Lors de l'ouverture du CPA, les renseignements demandés servent à constituer la liste des formations éligibles accessibles à son titulaire.

#### Article 4.3 - Mise en œuvre *En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à sa seule initiative.

Ainsi, le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail :

- ? la mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation ;
- ? la mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié a le droit de refuser l'employeur dans les délais prévus par le code du travail :
  - ? 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
  - ? 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au paiement de la rémunération du salarié.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle réglementaire de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis.

Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement croicrtef atomituuaque du compte, visé à l'article 4-5 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sous que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

L'entretien professionnel, notamment, constitue un temps d'échange et peut servir de modalités d'utilisation du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

#### Article 4.4 - Financement du CPF En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les frais occasionnés par la formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche dans la limite du nombre d'heures istcrnies sur le compte du salarié et selon des modalités définies par son conseil d'administration, ou par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise relatif portant gteoin en interne du CPF.

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un montant déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, selon la décision de son CA, tout ou partie de la rémunération du salarié, ainsi que la partie des heures de formation siveuis au titre du CPF. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6323-5 IV du code du travail.  
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

#### Article 4.5 - Abondement du CPF En vigueur étendu en date du 1 août 2018

##### Abondements en heures « supplémentaires »

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inciters sur son CPF, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir un abondement en heures « supplémentaires » à hauteur des heures manquantes.

Cet accord doit définir les formations éligibles et les salariés prioritaires et le mode de financement de cet abondement. Les salariés prioritaires sont en particulier : ceux les moins qualifiés, ceux exposés à des risques de risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques et les salariés à temps partiel.

La branche professionnelle souhaite favoriser le développement du CPF dans le cadre d'une politique visant les besoins du salarié et ceux des entreprises et s'inscrivant dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, de développement des compétences et qualification en son sein.

Afin de permettre son adaptation, les parties sociales de la branche confient à la CNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :  
? des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations fagniurt sur la liste établie par la CNEFP ;  
? le cas échéant, des bénéficiaires ;  
? le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti.

Les entreprises s'engagent à contribuer à la sécurité financière professionnelle (SPP) la détermination des dépenses financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

Les aménagements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modalités de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement croicrtef dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au titre de l'état récapitulatif du pourcentage piessenonrfl du salarié, justifier les critères imposés par la réglementation en vigueur.

Les aménagements en heures complémentaires de l'entreprise peuvent prendre les formes suivantes :  
? aménagements par accord collectif d'entreprise destiné à favoriser les formations jugées prioritaires ou en faveur de bénéficiaires du fait de leur fragilité au regard de l'emploi ;  
? aménagements par accord collectif d'entreprise destiné à améliorer l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel sur celui des salariés à temps plein.

#### Article 4.5.2 - Abondements en heures « complémentaires » En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inciters sur son CPF, celui-ci peut viser l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires à hauteur des heures manquantes.

Ces heures complémentaires peuvent notamment être financées par :  
? l'employeur pour le salarié ;  
? le titulaire du CPF lui-même ;  
? l'OPCA ou l'OPACIF ;  
? l'État ;  
? la région ;  
? l'AGÉFIPH ;  
? Pôle emploi.

#### Article 5 - Contrats de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 août 2018

##### Article 5.1 - Définition En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocations de solidarité spécifique et allocations aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquies une qualification professionnelle ou de compléter une formation en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Il s'agit des formations générales, professionnelles et techniques dispensées dans des établissements 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.

Il peut être conclu :  
? soit à durée indéterminée : l'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;  
? soit à durée déterminée conclue pour favoriser le retour à l'emploi de personnes appartenant à des catégories de personnes en situation de handicap ou l'employeur s'engage à verser un complément de formation professionnelle au salarié.

##### Article 5.2 - Formations éligibles En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les formations éligibles au contrat de professionnalisation sont déterminées par la CNEFP.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail.  
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

##### Article 5.3 - Public En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Ce contrat est ouvert :  
 ? aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sunothaait compléter leur formation initiale ;  
 ? aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;  
 ? aux bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;  
 ? aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

**Article 5.4 - Durée du contrat de professionnalisation**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, ou la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes visées par le code du travail :  
 ? jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;  
 ? personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus de 1 an quel que soit leur âge ;  
 ? bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;  
 ? bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

De même, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'une formation visant une certification inscrite au RNCP.

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, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation pendant la durée nécessaire à une nouvelle présentation à l'examen ;  
 ? si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

**Article 5.5 - Durée de la formation à l'extérieur**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou techniques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation à durée indéterminée, et ne peut être inférieure à 150 heures.

Elle peut être portée jusqu'à 35 % lorsque la nature de la qualification préparée l'exige.

**Article 5.6 - Rémunération**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

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).

Pour rappel, la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation prévue par la législation est la suivante :

âge du bénéficiaire	Rémunération minimale si la qualification est inférieure à celle d'un bac professionnel ou de tertis professionnels équivalents	Rémunération minimale si la qualification est au moins égale à celle d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic

De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et plus	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le plus favorable au salarié)

**Article 6 - Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :  
 ? d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;  
 ? d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;  
 ? de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;  
 ? d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;  
 ? de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le suivi dans un document.

Un tuteur ne peut avoir sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat de professionnalisation et en période 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.

**Article 7 - Bilan annuel de l'OPCA sur la gestion des contrats de professionnalisation**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

L'OPCA désigné à l'article 1er du présent accord coremiquema à la CPNEFP un bilan annuel sur la gestion des contrats de professionnalisation dans le secteur afin que chaque année, la part de la branche puisse être adaptée en fonction des besoins.

**Article 8 - Période de professionnalisation**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

**Article 8.1 - Objectif**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Les périodes de professionnalisation accessibles des enseignements généraux, professionnels et techniques à l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées.

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés.

Les périodes éligibles à la période de professionnalisation sont déterminées par la CPNEFP. (1)

Les périodes de professionnalisation peuvent adjoindre le CPF du salarié, dans les conditions définies par la CPNEFP.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des deuxième à cinquième alinéas de l'article L. 6324-1 du code du travail.  
 (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Les périodes de pirsanotoasslfiioein snot ouvertes, snas condtoins d'ancienneté, aux salariés :

- ? en CDI ;
- ? en croatnt uiquene d'insertion à durée déterminée ou indéterminée ;
- ? en CDD d'insertion (conclu aevc des srettcurus d'insertion par l'activité économique).

La CNEFPF puet être amenée à définir des pbulcis prioritaires.

Article 8.3 - Mise en œuvre  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

*Les anicots de psntrfoiaoasiolsien pveeunt se dérouler sur le tpmes de tarival ou en tuot ou parité en derohs du tpmes de travail. (1)*

Les hreues réalisées pednant le tpmes de taavril deonnt leiu au mneiaitn par l'employeur de la rémunération du salarié.

Dans les eretnespris de moins de 50 salariés, si le départ en ftimaron aotuibt à l'absence simultanée au ttrie de la période de peisaontrfaosislnoin d'au moins 2 salariés, l'employeur arua la faculté de différer la dndemae du salarié.

La désignation d'un tuuetr n'est pas ogbiatolrie mias conseillée.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dspotnisiois de l'article L. 6324-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 jiuin 2018 - art. 1)*

Article 8.4 - Durée de la formation  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

La durée mlaminié de la période de pnliosrfoaniatossien est fixée par les dinotsiipos législatives et réglementaires.

À la dtae de suitgarne du présent accord, cette durée ne puet être inférieure à 70 heures, suaf puor les fmioonarts sanctionnées par une ciottariecfn iitncrse à l'inventaire établi par la CNCP, puor la vdaioltian des aiuqcs de l'expérience (VAE) et dnas le carde de l'abondement du cmotpe pneesronl de fatmriion (CPF).

Article 9 - Forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation (disposition commune)

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Dans le cadre des cnorttas de psitfreaosiilnaonsn et des périodes de professionnalisation, les fails relaftis aux aonitcs de formation, d'évaluation et d'accompagnement puenevt être pirs en cgrhae par l'OPCA désigné à l'article 1er du présent acocrd après acicepatton de sa prat du faimcneent de la foimraton sur la bsae de fiatofrs définis aevc elle par la CPNEFP.

Article 10 - Contrat d'apprentissage  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Article 10.1 - Définition  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le conratt d'apprentissage a puor ojbet de dnoner à des jeeuns travailleurs, aaynt ssiiaftat à l'obligation scolaire, une froiamton générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qofiiacitluan psneoeflirnlose sanctionnée par un diplôme ou un trtie à finalité psnleorislneofe enregistré au répertoire naontial des conttriaiicfis professionnelles.

L'employeur s'engage, otrue le vemrneest d'un salaire, à asuresr à l'apprenti une fmoriaton pssfneerinlole complète, dispensée puor piatre en eiersptrne et puor ptraié en certne de fmoaoitrn d'apprentis ou seicton d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à tilelarav puor cet employeur, padennt la durée du contrat, et à sivrue ctete formation.

En principe, l'apprenti diot être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage. Néanmoins, pvueent également ssrcriroue un coantrt d'apprentissage :

- ? les jneeus âgés d'au moins 15 ans s'ils jsnufietit aivor amocclpi la scolarité du pmeeirr clyce de l'enseignement secondaire, à soivar le collège ;
- ? ttuoe prsonene de 30 ans au puls qui, après un précédent cantrot d'apprentissage, soihaute obentir une qfclaiitouin supérieure ou dnnot le caonrtt a été rmpou puor cuase indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, feruetmre de l'établissement?) ;
- ? ttoue personne, qeul que siot son âge, ruconnee taarviuller handicapé ;
- ? ttoue personne, qeul que siot son âge, a un pejort de création d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé.

Article 10.3 - Durée  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Cette durée est d'au mions 400 hurees en menyone par an en CFA, sur chaque année du cnaotat (240 herues en cas de prtgioonolan de l'apprentissage après échec à l'examen). La durée du chartot ou de la période d'apprentissage (lorsque le conratt est en CDI) est fixée en fitncoon du clyce de formation.

La durée puet être réduite lusroqe l'apprenti :

- ? achève une faoiortmn siiuve paenndt au mnois 1 an en cnatort de paooirfolsaiintssnn ou dnas un établissement d'enseignement tcohugqnoieole à tpmes cpomlet ;
- ? est ttraiiue d'un diplôme ou d'un ttrre de naveiu au monis égal à cleui préparé dnas le crdae du conartt d'apprentissage ou a suivi cetirans segats qualifiants. Dnas ce cas, la réduction de la durée du contart d'apprentissage est subordonnée à une aottsiaiorun aivisrtminadte (recteur d'académie) ;
- ? ontebit sa qtocuiiiflaan avnat le tmere de son contrat.

La durée puet être prolongée dnas un ciatren normbe de cas nmnomeatt :

- ? entrée en aispatsnegpre postérieure d'au puls 3 mios au début du cycle du CFA que siut l'apprenti ;
- ? soipssunen du catront puor des roaniss indépendantes de la volonté de l'apprenti ;
- ? échec à l'examen ;
- ? aeprtrpni en stuiioatn de handicap.

Article 10.4 - Rôle du maître d'apprentissage  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le maître d'apprentissage a puor pcipnrilae footicnn de contribuer, en liosian aevc le CFA, à l'acquisition des compétences csraerndpnoot à la qoiatclfauin recherchée et au diplôme ou trtie recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage puet être l'employeur ou un salarié, raepislsnmt la cidioontn de compétence pfsroneoilssnele exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :

- ? les pnrneseos tauriiretls d'un diplôme ou d'un ttrre raeelvt du daomnie pfsoonsreiln cnpoaerondsrt à la finalité du diplôme ou du ttrre préparé par l'apprenti et d'un nieavu au mnois équivalent, jifaustnit de 2 années d'exercice d'une activité poeelsofinsre en rtaoilen aevc la qioilciuaaftn visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- ? les pnrsoeens jasuintift de 3 années d'exercice d'une activité plonsrflisoneee en retoailn aevc la qcaiiuatiion visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau mniamil de qolfiucaaitn déterminé par la csmioisomn départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- ? les pseornnes possédant une expérience pnifslorlsonnee de 3 ans en rrapot aevc le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après aivs du recteur, du detuercir régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du ditreceur régional de la jeunesse, des sptors et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dnas un délai de 1 mios à cmeptor de la sasinie de l'autorité compétente vuat aivs favorable.

Un maître d'apprentissage puet srvue duex apprentis. Puet s'y aeojutr un aprtnepi dnnot la fortoiamn a été prolongée après échec à l'examen. Dnas tuos les cas, l'employeur diot vllieier à la

fraotmion du maître d'apprentissage.

L'OPCA puet prtieapicr au fneamcneint de ces dépenses de formation.

Article 10.5 - Politique de la branche en matière d'apprentissage  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Les prteias sniieatgras stohneiaut pumviooror le rcreuos au cotnart d'apprentissage qui consiutte une voie appropriée puor accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, eells itinnect les eniestreps à ne pas relâcher lures eforrts en matière d'accueil et d'insertion pfoensoelnlire des apprentis.

Dans ce cadre, les epiersrntes de la bnachre snot invitées à metrtre en palce tetous les cnotdniois peraetntmt de pérenniser cuqaha carrott d'apprentissage conclu en luer sein.

Dans l'objectif de fevasiorr l'insertion des jneues dnas le mdnoe du traiavl par la voie de l'apprentissage et aifn de depssoir de myeons nécessaires puor le finnacemnt des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les praites itincent toteus les episrreetns de la branche, à vsreer luer txae d'apprentissage à l'OPCA désigné par la bacrnhe en tnat qu'organisme cclutoteer de la txae d'apprentissage.

Article 11 - Entretiens professionnels  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

À l'occasion de luer embauche, les salariés snot informés, par luer employeur, qu'ils bénéficient tuos les 2 ans d'un eitnetern pefrsionsoenl consacré aux pvrtsiepeecs d'évolution professionnelle, nnmometat en trmees de quicloifnitaas et d'emploi. Cet einterten cpomrote également des iortmafnoins reivelats à la vldtaoiaïn des aicqs de l'expérience.

Chaque salarié est informé sur la dtae prévue puor son etnieertn pseoniofnersl dnas un délai raisonnable.

L'entretien se réalise dnas un leiu adapté, pneandt le tepms de taavirl et en pipcnire sur les liuex hbulteias de travail, aevc l'employeur ou le supérieur hiérarchique diecrt du salarié.

L'entretien pninfsseerool diot se dérouler de manière diinsttce de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dnas l'entreprise. Toutefois, dnas un scoui pratique, l'entretien poneinsesforl puet aiovrl leiu le même juor que les aeruts entretiens, suos réserve, que cqhaue eettrienn siot pneiefatamrt identifié et qu'il dnone leiu à des dmeutocns écrits distincts. Dnas ce cas, l'entretien pnsfosnreiol diot être otmenorlabegiit effectué en premier lieu.

Ces dtiossponis puneevt être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après iatimronfon et cationstloun des représentants du pennesrol lorsqu'ils eixtnset dnas l'entreprise.

L'entretien pnrfiosonesl dnone leiu à la rédaction d'un dunemcot dnnot une coipe est rseime au salarié.

Cet etnrteien est proposé systématiquement au salarié qui rneprd son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé panertal d'éducation à tepms peiln et à tmpes pirteal ;
- ? d'un congé de pohrce adnait ;
- ? d'un congé d'adoption, d'un congé squbaaibe ;
- ? d'une période de mobilité vrtnloaioie sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel
- ? d'un arrêt lgnoue mdlaiae de puls de 6 mios ;
- ? d'un manadt sydiacnl ;
- ? d'un congé de création d'entreprise ;
- ? d'un congé à but humanitaire.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise, il donne leiu à l'établissement d'un état récapitulatif du puaoircs pefosnsienorl de cqhaue salarié.

Cet état des liuex est formalisé dnas un document, dnnot une coipe est rsimee au salarié. Cet état diot prtteerme de vérifier que le salarié a bénéficié au cruos des 6 dernières années des enettniens pfoelrosnienss et d'apprécier s'il a siot :

? suivi au monis une aocitn de fiaroomtn dnas le cadre du paln de fmotoairn ;

? acqius des éléments de criiaoteciftn par la ftrimoaon ou par la vldoiaiatn des aicqs de l'expérience ;

? bénéficié d'une prosirsoegn sraaallie ou pisrneesnllfooe : la posgesriron pooleslennirsfe s'entend cmhoe une pgroesoisrn dnas la classification, et la pgsresoorin saailrae comme une angtmoueatin idlunivdelie du sralaie de bsae en sus de ttuoee aiatnguetmon générale de salaire. À ce titre, l'augmentation des silreaaS mniima de bnhcare est considérée comme une amatugoinetn cclotvilee de salaire.

Les eesrperitns et les salariés punveet s'appuyer sur les giudes élaborés par l'OPCA et dliibspenos sur son stie ireetnt (www.agefos-pme.com).

Article 12 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Il rcsenee les fnoraiomts et qctiuioalafins siiveus dnas le crdae de la ftiamroon iitlaine ou continue, asniï que les aicqs de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret.

Le ttermineat automatisé des données intègre la possibilité, puor chuaque trliutiae d'un CPA, de doipessr d'un psroesapt d'orientation, de fioaromtn et de compétences, dnnot la citalosnoun est autorisée eelvxcesumnt par le titulaire.

Article 13 - Bilan de compétences  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Le blian de compétences a puor ojebt de pmrreette au salarié d'analyser ses compétences pslroeinonlfeses et polleesnrens aisi que ses atdueipts et ses mivonitotas aifn de définir un porjet pieeosonnfsl et le cas échéant, un pjreot d'action de formation.

Puor pouiovr y prétendre, les salariés en CDI dvoniet jsituffeir d'au minus 5 ans d'activité pslnfreolesonie consécutive ou non, dnnot 12 mios dnas l'entreprise aletlcue et les salariés en CDD doienvt juiteifsr de 24 mios consécutifs ou non en qualité de salarié (quelle qu'ait été la nruate des catontrs de travail) au cruos des 5 dernières années dnnot 4 mios consécutifs ou non suos CDD au cours des 12 derriens mois.

Il puet se dérouler dnarut ou en dohres du tepms de travail. Basé sur le vaanootlrir du salarié, il puet être réalisé dnas le carde :

- ? du paln de fraotmoin ;
- ? du CPF ;
- ? du congé de blian de compétences.

Article 14 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

La VAE pmreet aux salariés de friae valdeir les auciqs de luer expérience en vue de l'acquisition de tuot ou ptaire d'un diplôme, d'un ttrie à finalité plolrsnseoneife ou d'un CQP, enregistrés au RNCP.

L'accompagnement à la VAE puet être mobilisé à l'initiative du salarié dnas le cdare du CPF.

? pbluc visé.  
Toute pnnesoe qui tsailtoe au mions 1 an d'activité pesfllisnoonree salariée ou non ou eafeinxprlostnroslee (bénévolat ou de volontariat, iinsctripon sur la liste des sritffpos de huat niveau, responsabilités syndicales, mdnaat électoral local) en rporapt deirct aevc la çicoitfaetrin visée (diplôme ou trite prinooeefnssl délivré par l'État, diplôme délivré au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur, titre d'un ognaisrme de fmioraotn cnoaliurse ou privé, CQP).

*Les pnreensos en cnatort à durée déterminée jsutinifat de 24 mios d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, qlleue qu'ait été la ntaure des crnottas successifs, au cruos des 5 dernières années.(1)*

? l'initiative de la VAE.  
La VAE puet être initiée par le salarié ou par l'employeur, dnas le

Initiative	Dispositifs	Conditions de réalisation	Financeurs
Salarié	Congé VAE	Avec l'accord de l'employeur pnednat le tepms de travail Sans l'accord de l'employeur en dorhes du tepms de travail	FONGECIF/ OPACIF
	CPF (accompagnement VAE)	Avec l'accord de l'employeur sur le cldiearner de l'accompagnement pdannet le tepms de travail Sans l'accord de l'employeur en dorehs du tepms de travail	
Employeur	Plan de fiamotorn périodes de professionnalisation	Avec l'accord du salarié pneandt le tepms de tiaavr ou, suos ctdniionos (engagements de l'employeur en cas de réussite aux épreuves d'évaluation ?), en dehors du tpmes de travail	OPCA ou entreprises de 300 salariés et plus

### Choix de la certification

La première étape cistnsoe à bein iefdteinr la coriieicatftn la puls adaptée au prjeot : coihx du diplôme, titre ou CQP ceopdnnsrat le miuex aux compétences ou expériences.

En cas de difficulté ou de question, ce chiox puet être accompagné par le cenoisl en évaluation peeslsnfirolnoe (cf. art. 16) ou dnas le crade d'un blain de compétences.

### Dépôt du desosir de candidature

La deuxième étape citossne à rigeennesr le dsioesr de ctdinadaure auprès de l'organisme qui délivre la certification. Ce deisotr prteetmra à l'organisme ceititucarfer de vérifier que le salarié est éligible à la VAE.

Dès lros que sa cndiratadue est déclarée rlcavbee par l'organisme certificateur, le salarié puet bénéficier d'un aomceamgpnncet (notamment en msainbiolt son CPF) lui patnemrett de préparer les étapes suivantes.

Le salarié puet bénéficier d'aides à l'accompagnement renforcé puor la rédaction et la couttnsoitin du dossier, selon les dpoinsoitis légales et réglementaires en vigueur.

### Passage deavnt le jury

Ce psasgae cnopermd l'étude du dsesoir par un jury composé d'au moins un enneanisgt ou foumtaerr et un pseneofnosirl du seetucr concerné par la cfiaetctioirn visée.

Le jury puet popresor un eettrenin et/ ou une msie en suatioitn porslesnnoleife du caindadt puor compléter l'étude du dossier.

À l'issue du pcssruoes de validation, le jury délivre tuot ou prtiae du diplôme, titre à finalité porlleinsnsofee ou CQP.

*En cas de voitiaadln partielle, le cddaiaint dsspioe de 5 ans puor compléter ses cissnancaoes ou son expérience. Il peut, dnas ce délai, compléter son expérience ou sviure une formation, nantomemt dnas le carde d'une période de professionnalisation.(2)*

*(1) Alinéa exclu de l'extension en atiapilpoch des dosiitpsons des aleirtcs R. 6422-1 et sutnvias du cdoe du trvaail et de l'article L. 335-2 du cdoe de l'éducation. (Arrêté du 29 jiun 2018-art. 1)*

*(2) Alinéa exclu de l'extension en alatpopicin des dpiioosnts de l'article L. 335-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)*

Article 15 - Formation tout au long de la vie  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Article 15.1 - Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle. – Droits et devoirs du salarié  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

### Obligations de l'employeur.

Conformément aux dnasioistops légales et réglementaires, l'employeur est tneu de resepteer les oongtliabis stnuaiavs :

? l'employeur asrsue l'adaptation des salariés à luer psote de travail. Il velile au miaitenn de luer capacité à opeuccr un emploi, au rgread natnmmeot de l'évolution des emplois, des tceelonogihis et des organisations. Il puet pspreoor des foimotnras qui pcrneitpiat au développement des compétences, y crpoims numériques, aisni qu'à la lutte ctroie l'illettrisme, nnaeomtmt des aincots d'évaluation et de fimooratn panemrttet l'accès au scole de caecnsainsnos et de compétences défini par décret. Les atonicis de fmioraotn mseis en ?uvre à ces fnis snot prévues, le cas échéant, par le paln de formation. Eells pvuneet petmrerte d'obtenir une patire identifiée de ctfaciteiroin professionnelle, classée au sien du répertoire nntaol des cfaoenirticits psnifooleerelsens et visnat à l'acquisition d'un bolc de compétences (art. L. 6321-1 du cdoe du travail) ;

? l'employeur pnerd les mreesus nécessaires puor auerssr la sécurité et protéger la santé puisqyhe et mtelnae des travailleurs, ntonmeamt par des antcois d'information et de fioatmon (art. L. 4121-1 du cdoe du travail) ;

? en cas de procédure de licenmineect puor mitof économique, le lecneiinecmt d'un salarié puor ce motif « ne puet irientenvr que loqrsue tuos les efrfts de framotoin et d'adaptation ont été réalisés et que le reenalmcsset de l'intéressé ne puet être opéré sur les eimpos disponibles, situés sur le ttrirerieoie naitoanl dnas l'entreprise ou les aures esenptrires du gpruoe dnot l'entreprise fiat prtiae (art. L. 1233-4 du cdoe du travail) ;

? lqrusoe le salarié vcitime d'un accidnt du trivaal ou d'une miladae poornlsileesnfe est déclaré iaptne par le médecin du travail, en aotiacipln de l'article L. 4624-4 du cdoe du travail, à rdepernre l'emploi qu'il opacicut précédemment, l'employeur lui pposore un atrue epomli approprié à ses capacités. Cttee ptpsooirin prend en compte, après aivs des délégués du personnel, les culnsonoics écrites du médecin du taiarvl et les icanodntiis qu'il flrumoe sur les capacités du salarié à eeecrxr l'une des tâches esxntiat dnas l'entreprise. Le médecin du tiaavr fulorme également des iinatindcos sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une ftroioamn le préparant à ocuper un ptose adapté (art. L. 1226-10 du cdoe du travail) ;

? à l'issue du congé pnratael d'éducation, au cuors de l'entretien pseseoneonrl prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, l'employeur et le salarié déterminent nmnmtaot « les bioenss de frtoomain du salarié? » (art. L. 1225-57 du cdoe du travail) ;

? tuot eypoumer cnoruoct au développement de la ftamoorin plsenionsoerlfe ciutnnoe en participant, chuaqe année, au faimceennnt des acntois de formation, dnas les cotoniidns fixées par les dsionitoisps légales (art. L. 6331-1 du cdoe du travail).

À côté de ces obtngoilias générales à la chgare de l'employeur, s'imposent à lui d'autres ongiolbitas spécifiques prévues par la loi, les arccods collectifs, vorie le cnatort de travail.

### Droits et dvroeis du salarié

Tout tualliavrer engagé dnas la vie ativce ou totue posnrene qui s'y egnage a dorit à la qaicfliuaiton pssrellofionne (art. L. 6314-1 et sivntaus du cdoe du travail) ;

Il est tneu de sirvue une atocin de foaotmirn décidée par l'employeur dnas le carde du paln de fimtaoorn destinée à aessurr l'adaptation à son poste de taravl ou liée à l'évolution ou au meaiintn de son eopmli dnas l'entreprise, ou aaynt puor

objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail. En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art. L. 6321-7 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences irrégulières au plan de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (art. L. 6421-1 et L. 6421-2 du code du travail).

À côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en matière de son CPF en dehors du temps de travail ou en scolarisant un CIF.

**Article 15.2 - Plan de formation de l'entreprise**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Les partenaires sociaux de la branche incluent les entreprises, éventuellement sous forme d'un accord de méthode, à mettre en place un programme annuel de formation. Ils associent les représentants représentatifs du personnel, lorsqu'ils existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans sa présentation du plan de formation, l'employeur doit classer les actions de formation selon deux catégories suivantes :

? les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles permettent d'apprécier l'effort de l'employeur au regard de son obligation de former les salariés. Aussi, les salariés sont dans l'obligation d'accepter de suivre ces formations.

? les actions de développement des compétences en entreprise.

Les actions de développement des compétences s'analysent au-delà de l'obligation de former de l'employeur. À l'origine de cette demande, l'employeur doit s'engager par écrit, avant le départ en formation, en matière de reconnaissance dans l'emploi au retour de la formation. Le salarié est libre de refuser ces actions de formation.

Pour toutes les actions de développement des compétences, qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues, tandis que l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions professionnelles correspondant aux compétences acquises ainsi qu'à l'attribution de la qualification professionnelle correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements sont également sur les modalités de prise en compte des efforts fournis par le salarié.

Ces actions peuvent, dans certains limites, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de travail (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait. Un accord écrit entre le salarié et l'employeur est alors obligatoire pour être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.

Les heures de formation ainsi réalisées hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

**Article 16 - Conseil en évolution professionnelle (CEP)**  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Depuis le 1er janvier 2015, tous les salariés ont accès, s'ils le souhaitent, au CEP pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques actuels et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en intégrant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les professionnels des secteurs et facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est une prestation gratuite et individuelle revalorisée par le service public d'orientation et dispensée sur tout le territoire par les FONGECIF, Pôle emploi, l'APEC, les ministères locaux et les Cap emploi ainsi que par des structures labellisées par les conseils régionaux.

Les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP par l'employeur, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

**Article 17 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), section paritaire professionnelle (SPP) et observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)**

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

**Article 17.1 - CPNEFP**

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

La CPNEFP est définie par l'accord du 23 avril 1996.

**Article 17.2 - SPP**

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

La SPP, placée sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA désigné par la branche à l'article 1er du présent accord, met en œuvre les orientations prioritaires définies par la CPNEFP. (1)

Le fonctionnement de la SPP est réglé dans un protocole d'accord distinct conclu entre les partenaires sociaux et l'OPCA désigné par la branche à l'article 1 du présent accord.

(1) *Alinéa exclu de l'extension en application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.*  
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

**Article 17.3 - OPMQ**

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

L'OPMQ de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et de formation décidée par la branche.

La CPNEFP procure ainsi une aide à l'OPMQ afin de recueillir les données sur la conjoncture et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) est assuré par la CPNEFP qui coordonne des travaux à l'observatoire.

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPMQ a créé un site d'information : <http://metiers-commerce-habillement.fr/L-Observatoire>.

**Article 18 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Le présent texte, clcnou puor une durée indéterminée, srea notifié aux orsntagnaiios sndciyales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Il purroa être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

*Toute dademne de révision dvera être portée à la cnsanonaisce des aterus parties, par lrtete recommandée aevc accusé de réception et elle devra croemotpr l'indication des pitons à réviser et des ptroioonpsis formulées en remplacement.(1)*

Les diisotipsnos du présent acorcd sronet abpaplclcs à ceomptr du pemirer juor du mios ciivl snvaut la ptbliuacn de l'arrêté d'extension au Jronaul officiel.

Le présent aroccd srea établi en nbomre sfsaiunft d'exemplaires puor rmisee à cuchnae des oignnoraiasts sdaecyilns représentatives et déposer auprès des svceers du mstiirne chargé du travail, dnas les ciintnodos prévues par le cdoe du travail.

La fédération niaaontle de l'habillement pdrrena en carhge les formalités nécessaires.

Les pertias sagntraiiies nddeeamnt l'extension du présent acrcod au ministère du travail.

*(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnstopiioiss des altirecs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tlele qu'interprétées par la juuipnrncrdsdee de la Cuor de caitsaon (Cass. soc., 17 stpeermbe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jleiuult 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)*

## Article - Préambule

### Avenant n 1 du 12 juin 2018 à l'avenant n 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA CS,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aavnnet s'applique à tteuos les esrtprneiers soismues à la civentoonn celtvoicle nltaiouae du cmmorece de détail de l'habillement et des aciltres textiles, publiée au Jnuarol oefciiff suos le numéro 3241 (code ICDC 1483).

Il srea alppbcliae à cmoeptu du 1er juor du mios ciivl snauivt la pautitocbn de l'arrêté d'extension au Junroal officiel.

Article 2 - Ajout d'un article 5  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article suiavnt est ajouté :

### Accord du 30 novembre 2018 relatif à la détermination du secteur d'activité économique de référence et à la

Le présent acorcd décline, au neaivu de la bhancre du cemcrome de détail de l'habillement et des alicrtcs textiles, les dnssiiitpoos de l'accord ioitnerrnensspoefl cclonu le 14 décembre 2013 aigni que cleels isuess de la loi du 5 mras 2014 rtvaeile à la fraitoomn professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale.

Cet accrod anlne et raclpeme :

? l'accord du 21 décembre 1994 rilaeft au feaicnenmnt de la fimrtoaon plrsiofenoenle ;

? l'avenant n° 1 du 22 semreptbe 2000 à l'accord du 21 décembre 1994 rtleaf au fienamenct de la ftoiarmon pnrflslioeneese ;

? l'accord du 19 arvil 2005 rltaiet à la réforme de la faitormon poeonsrleinfle continue.

Par cet accord, les petairs saatireigns ennetendt porrvivue la piutlqoie ativce de développement de la ftrooman msie en palce par la bhancre et se doent des mynoes fiercainns nécessaires.

La fomrotian psniolerlrsfnoee diot ptmteerre :

? aux salariés, de mnnitiaer et développer luer employabilité, d'acquérir tuot ou partie d'une qafioitcaluin professionnelle, nmnaemt par le baiis du cpmtoe porneesl de ftmoiran (CPF) ;

? aux entreprises, de maeintinr et de développer luer compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés et de s'assurer du tersnfrat des compétences et qualifications.

Conformément à l'accord du 28 jievann 2009 rilatet à l'égalité pesninlerosolfe et salariale, les pnirtraaees sociaux rpanleplet également que l'accès à la ftoarimn pilenrelofsonse est un fteuar déterminant puor aseusr l'égalité ertne les hmoems et les femems dnas l'évolution des qatiofluinaics plifeslrnnoeoes et, par conséquent, l'accès à des naeiuvx de rémunération supérieures.

« Atilrce 5

Stipulations spécifiques puor les epsnteriers de monis de 50 salariés

Compte tneu des spécificités de la bcanhre composée matoeinmejarrit de TPE, il n'y a pas leiu de prévoir de dniiostposs spécifiques puor ces epistnrers ».

Article 3 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avnneat sera, conformément aux dsiooisptns de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux ogannriaistos scdailnyes représentatives à l'issue de la procédure de sgutnraie et déposé auprès des sviceres du mtnsiire chargé du travail, dnas les cononiidts prévues par le cdoe du travail.

Il prorua être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Toute ddmenae de révision dvrea être portée à la canacnaisne des auetrs parties, par lttere recommandée aevc accusé de réception et elle drvea coreomptu l'indication des pionts à réviser et des psioproontis formulées en remplacement.

Les pietars sniertiaags ddmaneent l'extension du présent annevatt au mriinste chargé du tvarial en aactipioplpn des arctiles L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

La fédération nionaltae de l'habillement pdrrena en chgrae les formalités nécessaires.

### désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA CS,

Article 1er - Choix du secteur de rattachement  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Dans l'attente de précisions sur la liste et le périmètre des futurs OCPO habilités, les partenaires sociaux concernés d'ores et déjà indiquer, par cet accord, le secteur auquel ils souhaitent que la branche soit rattachée : le secteur « Services de proximité et artisanat ».

Plusieurs points communs sont partagés par les entreprises de l'économie de proximité :

? une cohérence des activités économiques de proximité qui se traduit par :  
?? une relation de proximité de l'entreprise avec le client (BtoC) ;  
?? des relations de proximité entre entreprises, dans la relation clients-fournisseurs-prestataires (BtoB) ;  
?? des relations de proximité entre les entreprises et le territoire,

? une convergence des enjeux RH-emploi-formation-compétences :  
?? une place accrue des compétences dans la chaîne de valeur ;  
?? des besoins partagés sur les compétences de la relation de service : la relation client, sur les fonctions RH et du management et sur les compétences métiers, transverses et spécifiques ;  
?? des difficultés communes en matière de recrutement, de turnover, de formation ;  
?? des particularités communes notamment en matière de recours à l'alternance ?,

? des ressources humaines limitées au sein de chaque entreprise, mais des ressources complémentaires et complémentaires à travers une proximité territoriale ;  
?? des ressources RH limitées dans chaque entreprise prise en compte et un intérêt à la mutualisation ;  
?? de territorialité et les réalités économiques de proximité comme le fait de démultiplier la capacité d'action.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises existantes dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche de détail de l'habillement et des ateliers textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004.

Article 3 - Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des dispositions spécifiques à ces entreprises.

Une branche ne peut être étendue que d'un seul secteur de rattachement.

## Accord du 7 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA CS,

Dès lors que toutes les entreprises d'une branche que les entreprises de ce secteur de rattachement, il n'y a pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions générales  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Durée de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministère chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les « opérateurs de compétences » (OPCO).

Les OCPO ont vocation à succéder aux actuels « organismes paritaires agréés » (OPCA) et ont pour missions :

? d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour leur mission de certification ;  
? d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;  
? d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPME) et de promouvoir l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation).

Les opérateurs de compétences ne sont pas chargés de la gestion et de l'ingénierie financière de la formation, mais auront pour fonction d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, les effets positifs et négatifs sur l'emploi, les besoins nouveaux en compétences, les impacts sur la formation et la sécurisation des parcours des salariés.

Les branches professionnelles doivent désigner d'ici le 1er janvier 2019 l'opérateur de compétences auquel elles souhaitent adhérer.

Article 1er - Choix du secteur de rattachement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties conviennent désigner l'OPCO des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10.

Plusieurs points communs sont partagés par les entreprises de l'économie de proximité :

? une cohérence des activités économiques de proximité qui se traduit par :  
?? une relation de proximité de l'entreprise avec le client

csmoutenamor (BtoC) ;  
?? des rntleioas de proximité ertne entreprises, dnas la rieolatn clients-fournisseurs-prestataires (BtoB) ;  
?? des raeionlts de proximité entre les epritenress et le territoire,

? une cencovrgene des eunjex RH-emploi-formation-compétences ;  
?? une pcale ctlernaes des compétences dnas la chaîne de vauler ;  
?? des beoisns partagés sur les compétences de la rotealin de mvierces : la raitelon client, sur les ftononics RH et du mnngaeat et sur les compétences métiers, tenarsrsevs et scoles ;  
?? des difficultés cnumomes en treems de recrutement, de turn-over, de formation? ;  
?? des particularités cmuenoms notnmmeat en tremes de rrucoes à l'alternance?

? des rueercoss itneens limitées au sien de caqhue entreprise, mias des ruesersocs eexbietslens et mulaltisubaes à taerrvs une proximité trirttleiaoe ;  
?? des rcerusoess RH limitées dnas cquhae enesrtrpie pisre iedinelumildnevt et un intérêt à la mtuasaltiion ;  
?? le trioteire et les riteaolns économiques de proximité comme lieivr de démultiplication de la capacité d'action.

#### Article 2 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord s'applique à ttueos les eesrtirnpes cmoispers dnas le cmhap d'application de la cooneintvn clliceovtle nailnoate du ccmrmoe de détail de l'habillement et des aictlers tiletexas du 25 noevrme 1987 révisé par anneavt du 17 jiun 2004.

#### Article 3 - Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux aelrtics L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, tuot acrocd de bcarhne ayant vcaotion à être étendu diot crpomoter des soillputtans spécifiques pour les ernsetrpeis de mnois de 50 salariés ou, à défaut, des jutfotsiainics pratmetnet d'expliquer l'absence de diiosntpsios spécifiques à ces entreprises.

Une bhcnrae ne puet reeevlr que d'un suel suetcer de rattachement.

Dès lros que toetus les esrpnieerts d'une bacnrhe qeuls que snioet lures effitfces deovint reveler du même setceur de rattachement, il n'y a pas leiu de prévoir, dnas le présent accord, de dospisiitons spécifiques pour les esepterrins de moins de 50 salariés.

#### Article 4 - Dispositions générales En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Entrée en vigueur

## Avis interprétatif du 29 avril 2019 relatif à l'article 5.1 Obligation des entreprises de l'accord du 9 octobre 2015 régime de prévoyance collectif

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD,

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2019

Le 29 avril 2019 à 15 h 30, les mbermes de la csisioomm d'interprétation se snot réunis et ont rednu un aivs interprétatif sur l'article 5.1 « Oiotligabn des eertsepins », de l'accord du 9 ocbtroe 2015 rtiealf au régime de prévoyance collectif.

Le présent acocrd enrte en veuiugr au 1er jeavnir 2019 suos réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les cdtnionios prévues par la loi.

Durée

Les pareits sneiairgtas ceiennvnot que le présent aroccd est cnclou puor une durée indéterminée à ceptomr de la dtae de sa signature.

Formalités

Conformément aux dtioisspions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des osnianoagrits représentatives, des sercives du mnstriie chargé du taravil et du secrétariat-greffe du cesniol de prud'hommes.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Vu la loi n° 2018-771 du 5 stbrepmee 2018 puor la liberté de ciisohr son aenvir pofssnoieenrl trsfaamnort les OCPA en opérateurs de compétences (OPCO). En ailapioptcn de ce texte, les bcheans psfnineeoesollrs dneivot désigner l'opérateur de compétences dnot eels relèvent par acrocd clliceioft avnat la dtae limite du 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 30 novembre 2018 pantrot désignation du steuecr de l'économie de proximité ;

Vu le coerirur du 23 jnaveir 2019 de la DFEGP iantvint les ptarinneaes siacuox de la bnahrce à se rpoacrehpr des saniaigters de l'accord cntuiioftf de l'OPCO des pfinosresos des eepiresnts de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord ctnotstiuf poanrtt création de l'OPCO des epsettrins de proximité ;

Par le présent accord, les peatairens suaocix procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétence puor la bnchræ du cemcmoe de détail de l'habillement et des altrecis tiltxees ;

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du cdoe du tarvial issu de la loi n° 2018-771, le présent aoccd prévoit que la prat de la coclltee non affectée au fecnmiannet du cmtope pnoneersl de fiamoortn des truvrlaleias indépendants et du ceosinl en évolution pinrosfeloselne est gérée au sien d'une seotcin particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

L'article 5.1 « Oiboitalgn des eiesretrpns de la bnchræ », spitule que :

« Les erenistrpes rnevealt du chmap d'application du présent accord, qu'elles seniot ou non adhérentes au ctnorat d'assurance sciroust auprès des oregsaïnms asrureuss recommandés, dvoniet rctpseer une prsie en chrgae à hateuur de 50 % de la curoeruvte olightbroaie msie en place dnas l'entreprise.

En tuot état de cause, la pitiritpoacan de l'employeur diot être fixée dnas le rsecept des dsioiisntpos de l'article 7 de la cneiojotnn cteioicllve nnaïtloae du 14 mras 1947 puor les salariés cerads et assimilés relaevnt des aeictlrs 4 et 4 bis , et diot intégrer le fannceimnt du miteiann des geitrnaas au trite du dtspsoiif de portabilité. »

Cet artclie 5.1 vsie l'article 7 de la ctoovnnen AGRIC de 1947 qui a été rrieps par l'accord naotnial insnesonetepfriorl (ANI) du 17 nbvomree 2017 rlaitef à la prévoyance des cadres.

Les pnetareias sacieux relèvent que le dspioisif de l'ancien acrilte 7 de la cneiovtonn AIRGC de 1947 est désormais régi par cet ANI du 17 nomrvbee 2017 et iinuenqdt que l'article 5.1 diot être lu et interprété suos l'empire de ce nuvaoue texte.

Les piennraretas siouacx précisent également que les salariés rnavelt de l'ancien ariltce 36 de l'annexe I de la coeovnitn ARIGC ne snot pas eculxs du bénéfice de la ppiicraoatn de l'employeur fixée puor les salariés cadere au miumnim à hetuaur

## Avenant n 2 du 25 novembre 2019 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent ananvet s'applique à l'ensemble des enertserips souisems à la coeoinvtn ctvolliece nlatoinae du ccreomme de détail de l'habillement et des aierltcs ttxleeis (CCN n° 3241 ? ICDC : 1483).

Article 2 - Dispositif 100 % santé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les tabaueix de garinaets tles que modifiés par l'avenant n° 1 du 26 sbmrteepe 2017 à l'accord du 4 nembovre 2015 snot remplacés par les taleubax de granitaes faunirgt en aenxne du présent avenant.

Article 3 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Compte tneu des spécificités de la bnrchae composée mmajintraoieert de TPE, il n'y a pas leiu de prévoir de dsnisopoiits spécifiques puor ces entreprises.

Article 4 - Durée et date d'effet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aeannvt est clcnou puor une durée indéterminée. Il est appacblile à cotepmr du 1er jenvair 2020 suos réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les cdionionts définies par la

## Avenant du 10 février 2020 relatif à la modification de l'article 1er du chapitre Ier Dispositions générales de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	UNSA, FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CDFT ; CSD CGT ; FEC FO,

Article 1er - Nouvelle rédaction de l'article 1er de la convention collective (chapitre Ier « Dispositions générales »)  
En vigueur étendu en date du 12 juin 2021

L'article 1er de la cntvieonn clovecitle est désormais rédigé asini :  
« La présente cienotnvon règle sur l'ensemble du ttiirreee naiotnal français les rroptas etrne les emoyrlueps et salariés des

de 1,50 % de la tcahnre A conformément aux dosipotsiins de l'ancien aciltre 7 de la coeovnitn covlectile nitoanale AGIRC.

Cet aivs n'a pas vualer d'avenant.

loi.

Il puorra être modifié ou dénoncé conformément aux dtsoiionsips du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aneanvt sera, conformément aux diopsoinists de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux otiaioangnrs snydlecias représentatives à l'expiration de la période de stugnarie et déposé auprès du mstriine chargé du travail, dnas les cnindtioos prévues par le cdoe du travail.

Les peairts sriignetaas dnmdeneat son eteosxinn auprès du mintsire chargé du tvial en aotcpalipin des actreils L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

La fédératiion nialntaoe de l'habillement pdnrrea en cghrae les formalités nécessaires.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aevnnat a puor ojbte de mttree en conformité les tauaebix de gtnaeris du régime fiars de santé au ditpsisof dit « 100 % santé » conformément aux dontiisips de l'article 51 de la loi de famnnceit de la sécurité soilace puor 2019 et des teexts en déculant.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexes

Tableaux de garanties

(Tableaux non reproduits, colsbeuanlts en lgnie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), riqubrue BO cotevnoinn collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc\\_2020006\\_0000\\_0010.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_2020006_0000_0010.pdf)

enetprseirs de vtnee au détail d'habillement et alcitres textiles. Les piartaeeers sociuax tinert les conséquences de l'article 26 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtivelae au travail, à la masednotoiirn du doiulage soacil et à la sécurisation des parucros psoerlnoesfnis et précisent que le cmahp d'application de la cnovnioetn ccilleotve ilnuct la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les erpeeintss visées snot celles qui risreeosstnst aux rqueubriss :

? 47. 51Z ? ccommree de détail de tietelxs en masiagn spécialisé ;  
? 47. 71Z ? cocomme de détail d'habillement en msaiagn spécialisé, à l'exclusion de la fururore ;  
? piarte du 47. 53Z ? parite du cmcomree de détail de tapis, moquettes, et revêtement de mrus et de slos en misgaan spécialisé crnoaeennt le cemmroe de détail des rdueaix et de voilages, de la ntcoreanlmue des activités françaises (NAF) abplclipae duipes le 1er janevir 2008 (NAF rév. 2) et qui eexnlitopt monis de cniq fdons de commerce. Le cdoe NAF n'est déterminant que s'il crepoorsnd à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dnas le cmhapp d'application les eersnpeitrs à succursales, c'est-à-dire les ernpetirses ou grpeous d'établissements caeoumimcrx placés suos une doicterin cltarnee cummnoe qui exploitent, svainut les mêmes méthodes de gesotin coeirmclmeas et comptables, au moins cniq fonds de cmoeumre de vtene au détail de l'habillement situés dnas les lueix divers.

Il est précisé que les entreprises en activité ne peuvent pas bénéficier de la définition ci-dessus des missions à succursales, et en outre dans le champ d'application de la présente convention.

Ne sont pas concernés par la présente convention les entreprises spécialisées dans le commerce des articles de sport et équipements de loisirs, classées sous le code NAF 47.64Z ? par convention, les vêtements de sport s'ajoutent aux articles de sport dans le cadre de la spécialisation.

Certains usages s'appliquent unanimes au personnel d'encadrement pour l'objet d'un contrat particulier. »

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 12 juin 2021

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 3 - Dépôt et extension  
En vigueur étendu en date du 12 juin 2021

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 ratification et déposé auprès des services du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions

## Accord du 8 décembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ARME

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	UNSA ; CFTC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er - Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué par l'administration

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Le présent accord a pour objet d'encadrer les dispositions unilatérales prises en application de celui-ci.

En effet, à défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à la condition que l'employeur élabore un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra fournir à l'administration.

Article 1.1 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Ce document élaboré par l'employeur est présenté pour information au CSE, s'il existe.

Il a pour objet de préciser, dans le respect des dispositions du présent accord de branche, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation propre de l'établissement ou de l'entreprise. Il est précisé que la mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord par un document unilatéral homologué, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le document devra comporter les éléments suivants :

- ? un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité
- ? les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- ? la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- ? les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- ? la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée

prévues par la loi.

Les parties conviennent de l'extension du présent avenant au titulaire 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.

Article 4 - Durée et date d'entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 12 juin 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juin 2021

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1er de la convention collective (chapitre Ier « Dispositions générales ») afin de tenir les conséquences de l'article 26 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

légale ;

? les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

? les modalités d'information des représentants du personnel, si elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;

? les modalités et délais d'information des salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;

? la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'entreprise ou l'établissement a de décider, ou non, d'appliquer aux salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des cotisations proportionnelles à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués (modération/plafonnement/interdiction des départs et/ou gel des salaires des dirigeants), la décision concernant ces efforts.

Ce document est transmis à la préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE), s'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir article 1.3 « Procédure d'homologation »).

Article 1.2 - Précisions relatives au contenu du document  
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite et justifie les raisons du recours à l'APLD pour chaque activité.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut néanmoins recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de peaufiner les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un site ou une

équipe chargée de la réalisation d'un projet.

#### Modalités et délais d'information des salariés concernés par l'activité réduite

L'employeur doit informer les salariés par écrit (lettre remise en main propre cnotée décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception) 7 jours ouvrables avant l'entrée en activité réduite les concernant. À cette occasion, il leur remet leur planning.

#### Réduction maximale de la durée du travail dans l'établissement ou l'entreprise

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise en sachant que la réduction d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné par périodes de 6 mois, sauf circonstances particulières exceptionnelles.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

? une réduction d'activité, le document précisant la durée habituelle maximale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes. Toute modification des heures chômées fera l'objet d'une information du CSE, s'il existe. De plus, un délai de prévenance de 7 jours ouvrables devra être observé par l'employeur ;

? une suspension d'activité en attendant les jours et/ ou semaines concernés.

La limite maximale peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

#### Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité d'urgence et le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une amélioration initiale des salariés concernés.

#### Durée d'application du document élaboré par l'employeur

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le projet au document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses dispositions initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

#### Engagements sur l'emploi

Le document doit inclure les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée.

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

? Le recours à la formation :

À ce titre, les salariés sont encouragés à saisir les opportunités de mettre en pratique à partir des périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation, des actions de balisage de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de projets conjoints entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mise en œuvre de son contrat personnalisé de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, celles qui sont leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Si les données indiquées sur le CPF du salarié sont trop faibles, l'entreprise peut anoblir son compte en attribuant une formation complémentaire qu'il pourra utiliser pour financer une formation via son escape « Mon compte formation ».

Il est ici rappelé qu'en tout état de cause, la mise à disposition du CPF ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Depuis le 3 septembre 2020, l'entreprise peut réaliser ces actions en ligne jusqu'à 20 salariés. Pour cela, elle doit préalablement se faire habilitée au service « Mon compte formation » sur la plateforme « Net-Entreprises » puis se rendre sur l'espace des employeurs et des salariés (EDEF) du service « Mon compte formation ».

Concernant le maintien des actions de formation, les salariés sont encouragés à saisir les opportunités des dispositifs mis en place dans le cadre de la crise du Covid-19 » en cours d'application à la date de signature du présent accord.

Ainsi, l'État a renforcé le dispositif « FNE-Formation » de manière temporaire afin de répondre aux besoins des salariés en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques. Il est adressé à tous les salariés qui ont des salariés en chômage partiel, par convention signée entre l'entreprise et la DIRECCTE.

Le paiement des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi est le versement de l'indemnité d'activité partielle égale à 100 % de la rémunération nette antérieure (art. L. 5122-2 du code du travail) prévue en cas d'action de formation pendant la période d'activité partielle.

Les entreprises sociales prévoient un dispositif spécifique concernant la prise en charge des salariés par l'OPCO des entreprises de proximité (voir article 2 « Engagement d'une négociation sur la formation professionnelle et l'apprentissage »).

Par ailleurs, l'OPCO des entreprises de proximité a également mis en place des mesures spécifiques pour faciliter la formation des salariés.

Les entreprises encouragent les salariés à se rapprocher, dans les 2 cas, de l'OPCO des entreprises de proximité.

? L'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité réduite, sauf dans les cas prévus par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

? L'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif

économique des salariés de l'établissement d'abord la durée du recours à l'activité réduite et les 3 mois suivants.

Modalités d'information des représentants du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite

Le décret détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite. Cette information a lieu tous les 2 mois.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

#### Impact sur l'organisation du travail

Dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'activité partielle, les salariés ralentissent que le diploôme ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail que ce soit, pour ces salariés, que pour les salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

Tout recours au présent dispositif doit donc entraîner une adaptation des effectifs et de la charge de travail qui doivent demeurer raisonnables.

À ce titre, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficie, pendant la durée de l'accord, de 3 heures de délégation supplémentaire par mois.

#### Article 1.3 - Procédure d'homologation En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Le décret est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE, s'il existe, sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La composition du comité social et économique sera alors maintenue à l'autorité administrative.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du dossier élaboré par l'employeur.

La décision peut être :  
- écrite : l'autorité administrative adresse une notification écrite à l'employeur par voie dématérialisée sur le portail internet dédié ;  
- orale : le dossier est gardé par l'autorité administrative pendant le délai précité avant décision d'homologation.

Il peut aussi s'agir d'un refus d'homologation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif aux dispositions spécifiques d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 1.2.

La procédure d'homologation s'applique en cas de réduction du nombre de salariés la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du décret lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le décret est l'objet d'une procédure d'urgence ou initialement par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE, s'il existe.

En l'hypothèse d'une hypothèse implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE, s'il existe.

En cas de refus d'homologation du décret par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les veios et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer cette information.

#### Article 2 - Engagement d'une négociation de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Les parties saouix conscientes de l'importance des enjeux de formation à former les salariés afin d'accompagner au mieux la branche de l'activité s'impliquent dans le soutien des TPE dans la formation de salariés et développer les partenariats avec l'appui de l'OPCO.

Ils décident donc, pour ce faire, d'engager une négociation sur la formation dès le mois de novembre 2020 dont les axes de réflexion seront, notamment les suivants : mise en place de dispositifs positionnés dans la grille des compétences professionnelles et valorisation de la transmission des savoirs, travaux sur de nouvelles modalités de formation.

Les partenaires sociaux s'engagent néanmoins, sans attendre les résultats de cette négociation, à apporter un soutien immédiat aux salariés.

Au regard du diagnostic sur la situation économique et sociale de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) tel qu'exposé dans le préambule du présent accord de branche, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre, auprès de l'OPCO des entreprises de proximité, l'article L. 6332-1-3 du code du travail qui dispose que : « Si un accord de branche le prévoit, l'OPCO prend en charge pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques et conjoncturelles. ».

Ainsi, pour que l'entreprise puisse bénéficier de l'équivalent du droit de déduction de l'indemnité d'activité réduite pendant une période de formation engagée par l'employeur et suivie par le salarié pendant des heures chômées au titre de l'activité réduite et ceci à compter de l'extension par arrêté ministériel du présent accord de branche, les partenaires sociaux demandent à l'OPCO de tenir compte de ce coût supplémentaire. Un protocole devra être conclu à cet effet avant l'extension du présent accord entre l'OPCO des entreprises de proximité et les organisations représentatives de la branche pour en définir les modalités et la durée d'application.

Enfin, les partenaires sociaux, conscients de l'avenir du secteur s'engagent également à favoriser le recours à l'apprentissage et se fixe, d'ores et déjà, un objectif chiffré à hauteur du double du nombre de contrats conclus (soit environ 3 000). Dans le cadre de la négociation à venir sur la formation, ils souhaitent réfléchir au partenariat de la formation des métiers d'apprentissage.

#### Article 3 - Création d'une commission de suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Les partenaires sociaux s'engagent à constituer une commission de suivi du présent accord composée de l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Cette commission se réunira tous les 3 mois pour apprécier l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche.

À cet effet, les partenaires sociaux ont utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du décret unilatéral prévu par l'article 1er devant adresser au secrétariat de la CPNPI le document après homologation par l'administration ainsi que les représentants (secrétariat de la CPNPI, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, cppni@federation-habillement.fr).

La même procédure devra être respectée s'agissant des adrcocs d'entreprise.

Une synthèse des dtcunemos reçus srea effectuée par le secrétariat de la CPPNI lors des réunions de la cmomosiin de suivi.

#### Article 4 - Dispositions finales

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021*

##### Article 4.1 - Champ d'application et entreprises de moins de 50 salariés (clause TPE)

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021*

Le présent aorccd crenocne teouts les estreepins csrpmioes dnas le camhp d'application de la cnneoivotn ccltovelie nnioaalte du ccmmeoe de détail de l'habillement et des aterlics texeitls du 25 nrobvmee 1987 révisé par anvaent du 17 jiuin 2004 et s'applique aux établissements et eieenrpstrs qui ont treucos au dpissotiif d'activité réduite par la voie d'un domcnuet homologué, en l'absence d'accord cioictlef d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent aoccrd a voaiotcn à s'appliquer dnas teouts les etpnerisss le sithaoaunt quel que siot luer effectif.

Compte tneu des spécificités de la brachne composée mnroairaejtemt de TPE, il n'y a pas leiu de prévoir de doinoisitsps spécifiques puor les eerptniesrs de monis de 50 salariés.

##### Article 4.2 - Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021*

Le présent acrcod de barnhce est coclnu puor une durée déterminée.

Il enrte en vuuiogr au lmiedeann du juor de la ptrauion au Joarnul oeiiicfl de son arrêté d'extension et eirxpe le 31 jevianr 2023.

##### Article 4.3 - Dépôt et extension de l'accord de branche

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021*

Le présent acrocd de bhracne sera, conformément aux dintssiopois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oanrosiigtas sydclineas représentatives à l'expiration de la période de sungatire et déposé auprès des sceevirs du mrinsite chargé du travail, dnas les cnoitnoids prévues par le cdoe du tviaarl et suos réserve de l'exercice du dorit d'opposition dnas les cotionnids prévues par la loi.

Les pritaes siaragents dedamnent l'extension du présent acrcod au mtniisre chargé du tavaril en apiloicpan des alceitrs L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

La fédération naanilote de l'habillement prredna en cgarhe les formalités nécessaires.

##### Article 4.4 - Révision et dénonciation de l'accord de branche

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021*

Le présent acorcd de bacrnhe pruora être révisé sur pptoioirson d'une oiarngtsaion pnraoltae ou saaalrlie inianuqdt les points à miefidor ou à compléter ou à préciser. Tutoe dnmdaee de révision qui ne frea pas l'objet d'un aoccrd dnas les 6 mios à cpemtor de sa présentation srea réputée caduque.

La dénonciation du présent acorcd anavt son tmere susoppe un aoccrd de l'ensemble de ses signataires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021*

Dans un ctnxetoe particulièrement garve de cirse saratiine snas précédent consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les pteiaris liées par la ciontovenn cltvoielce nlatanioe du cmeormce

de détail de l'habillement et des acrlrties txiteels (IDCC 1483) se snot réunies puor adobrer l'impact sur l'emploi de la pigooraroht de difficultés économiques olgabient à une réduction prolongée de la durée du tvairal puor les estneireprs confrontées à une réduction d'activité durblae qui n'est pas de nutrae à crmetptomore luer pérennité.

Avec la cisre de la « Covid-19 », le marché de l'habillement, en décroissance diepus 10 ans (2008/2018 : ? 15 %) aevc une activité particulièrement dégradée dupies 2 ans, a été très fneometrt impacté par la décision de frmrtueee ataidvsrntmie puisqu'une écrasante majorité des bueioqtus de mdoe indépendantes s'est retrouvée snas activité.

La prete de crffhie d'affaires est estimée à 1,4 miarldlis d'euros.

Le PGE, dnot l'encours ttaol représente 1,5 mdlirlais d'euros, a peirms à 15 000 ernsetrpris de la bcanrhe (45 %) de farie fcae à 2 mios de ptrree de cfierhfs d'affaires.

Sur la totalité des PGE accordés au navieu de l'ensemble du stceuer :

? 82 % des PGE ont été accordé aux indépendants de l'habillement ;

? les indépendants représentent 97 % des mnoatnts décaissés.

Les sqtititsaeus de la Buqane de France puor le cmeocmre de détail d'habillement et d'articles textiles, tuos medos de ditiisrtobun coonfnfus (y cirpmos e-commerce) mnnteort les résultats snativus de jveainr à août 2020 :

CA oocbrte : ? 1,5 %.

CA sebetrpmme : ? 0,5 %.

CA août : ? 3 %.

CA jluielt : ? 6,8 %.

CA jiuin : ? 14 %.

CA mai : ? 23,4 %.

CA airvl : ? 68,1 %.

CA mras : ? 6,81 %.

CA février : ? 3,2 %.

CA javiennr : ? 1,68 %.

Les enquêtes sieuvsesccs menées par la paitre pornaalte auprès de ses adhérents moetrnt une bsasie du ciffrhe d'affaires meynnoe de 25 % du 1er jeiaivr 2020 au 31 octobre 2020, basise anaiovsint les 30 % à l'issue du 2e reconfinement.

La solvabilité des eesrrpitnes est très ctuqirie (paiement des clecliontos printemps-été, reprtos des loyers, cehagrs solecais et fiscales) et l'endettement des esipreretns en frtoe évolution (29 % en 2018, pnebrmaolbet > 40 % en 2020).

Les etnesierprs du sceuter ont été ctiantrones de rueicror mssveenmait à l'activité perlaitle une première fois, a minima, dès le 15 mras 2020, peadnnt la période de feremrtue aatiirmvdsne mias assui lors du déconfinement, siotiautn qui a feeonmrtt impacté le pouoivr d'achat des salariés.

Comme clea a été exprimé dnas la lertte otruvee partaiire puor la sgedaaruve de l'emploi dnas le cmrecmoe de détail indépendant de l'habillement et du ttlixee du 1er juielt dernier, à pritar de sebertmpe 2020, la cisre économique pèsera sur la ndaeme et le cormemce d'habillement pouarrit vior son activité recler de ? 25 % à ? 30 %. Clea pvoraiqueot un ruisqe de dcntoueitsrs d'emplois de l'ordre de 10 % à 20 % sur les 65 000 empiios dcrtels du périmètre, siot 6 500 à 13 000 eimlops sur 2020-2021.

Pour la deuxième fios dieups le 15 mras 2020, les eseeriptns ont sbui une ftueemrre atiirvntsidmae du 30 ootbcre au 27 nmeobvre 2020 et ont, de nouveau, dû roruicr mseimesnvat à l'activité partielle.

Les esineerprts n'ayant pas de visibilité sur les mios à venir, il est arpapu ielbdipsnnsae aux satgnairies du présent accord, de pdnrree des mseerus de segudavare des epnteersirs et de préservation de l'emploi.

C'est dnas ce cnexotte que les pairneretas soaucix snot covnnues de mettre en ?uvre, par le présent accord, le diisoitspf spécifique d'activité ptrlaltee en cas de réduction d'activité durable.

Le présent acorcd s'inscrit dnas le cdrae de la loi n° 2020-734 du 17 jiuin 2020 (art. 53), du décret n° 2020-926 du 28 juielt 2020, du décret n° 2020-1188 du 29 sbtrpeeme 2020 et du décret n°

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée à 12 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs. Cette durée pourra être prolongée par la commission d'un an en vertu du présent accord. Il est ici rappelé que le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois par l'autorité administrative.

Les représentants décidant de faire adopter le présent accord de branche dans le cadre des dispositifs issus des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la préfecture pour homologation après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

## Accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1er du chapitre Ier de cette convention collective.

Article 2 - Bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les entreprises visées à l'article 1er du présent accord sont tous les salariés de l'ensemble des entreprises, sans distinction d'ancienneté, à l'exception des salariés incapables de travail, invalidité et décès médicaux prévues par le présent accord.

Ces catégories comprennent notamment les salariés :  
? cadres et agents de maîtrise (catégories A1 à D) tels que définis au I de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications ;  
? employés (catégories 1 à 8) tels que définis au II de l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications.

Le bénéfice de la couverture prévoyance doit être maintenu au profit des salariés en cas de suspension de leur contrat de travail, qu'elle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un montant de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de nettes d'invalidité ou d'incapacité permanentes polynésiennes financées au moins pour partie par l'employeur ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur comme le congé de maternité ou de mobilité?).

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit bénéficier d'un contrat de travail à durée déterminée (sauf maintien de garanties à titre gratuit). Dans ce cas, l'assiette à retenir pour le calcul des prestations et des cotisations est celle définie aux articles 5 et 7 du présent accord.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun montant de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ?) ne bénéficient pas du maintien de la couverture prévoyance.

Les signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur le 31 janvier 2023.

Les représentants décidant de faire adopter le présent accord de branche dans le cadre des dispositifs issus des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la préfecture pour homologation après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

À défaut de conclusion d'un accord, les représentants du présent accord et des textes précités, les entreprises concernées devront négocier et conclure avec l'employeur un accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Dans cette hypothèse, l'entreprise suspend le versement de sa contribution au régime pendant toute la période de suspension du contrat de travail non-indemnisée.

Toutefois, le salarié peut demander, à titre facultatif, le maintien des garanties décrites à l'organisme assureur, sous réserve du paiement de la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale).

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit être obligatoire.

Article 3 - Organisme assureur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les entreprises conviennent de souscrire une assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant deux organismes assureurs, c'est-à-dire au titre d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Cette recommandation se traduit notamment par la conclusion d'un contrat de droit privé et d'un contrat de droit public et financier.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance prévues pour les salariés de la branche :

? Mutex, société d'assurances régie par le code des assurances, 140, avenue de la République, 92320 Châtillon sousser des garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue, frais d'obsèques ;  
? l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, assureur des garanties retraite éducation et rente de complément substitutive.

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. À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

Article 4 - Définitions  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

### Conjoint

On entend par conjoint, l'époux (ou l'épouse) du salarié non séparé(e) de corps judiciairement et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire.

### Concubin

Est considéré comme concubin, la personne vivant en copule avec le salarié dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du code civil.

### Partenaire de Pacs

On entend par partenariat de Pacs, la promesse ayant clocnu avec une autre personne une cohabitation stabled (pacte civil de solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (art. 515-1 et suivants du code civil). Les partenaires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un Pacs peut être prouvée soit par la déclaration de la cohabitation de l'acte de déclaration sur lequel le Pacs est mentionné.

#### Personnes à charge

Sont considérées comme personnes à charge les personnes vivant sous le toit du salarié, titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité réduite concluant le contrat « invalidité » prévues à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

#### Enfant à charge

Sont considérés comme à charge, indépendamment de la situation fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint (ou concubin, ou partenaire de Pacs) qu'ils soient légitimes, naturels, adoptés ou naturels :

? 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, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou en cours dans le cadre d'une inscription au CEND (centre national d'enseignement à distance) ;

?? 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 avertis d'une part des établissements généraux professionnels ou professionnels dispensés pendant le temps de travail, dans les organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en alternance d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les établissements ;

?? d'être préalablement à l'exercice d'un métier ou d'activités auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou saisiés de la formation professionnelle ;

?? d'être employés dans un EAT (établissement et service d'aide par le travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;

? quel que soit leur âge en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou en tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé, ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité réduite soit par la carte « invalidité ».

Sont également considérés comme à charge :

? les enfants nés préalablement ou postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie ;

? les enfants du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement intervenu à l'occasion et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

#### Invalidité absolue et définitive

On entend par invalidité absolue et définitive, l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les activités de la vie.

Est assimilée à l'invalidité absolue définitive :

? l'invalidité de 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 3° du code de la sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;

? l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 100 %.

Article 5 - Salaire de référence des prestations  
*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023*

5.1. ? Salaire de référence servant de base au calcul de la quote-part des cotisations ? IAD

Le salaire de référence servant de base au calcul de la quote-part des cotisations-IAD correspond au total des rémunérations brutes perçues aux cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès ayant donné lieu à cotisations (y compris les primes, les allocations familiales et le 13e mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence est reconstitué sur la base annuelle, pendant la durée effective de travail, et non la base d'un temps plein.

5.2. ? Salaire de référence servant de base au calcul de la quote-part de la quote-part de l'éducation et de la quote-part substitutive

Le salaire de référence servant de base au calcul de la quote-part de l'éducation ou de la quote-part substitutive est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès (y compris les primes, les allocations familiales et le 13e mois), dans la limite de la quote-part limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale incluse. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence au calcul de la quote-part de l'éducation ou de la quote-part substitutive est reconstitué sur la base annuelle pendant la durée effective de travail, et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein, sans pouvoir pour la quote-part de l'éducation ou la quote-part substitutive, être inférieur au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

Lorsque le salarié décédé ne bénéficie pas de 12 mois d'activité dans la branche, le salaire de référence pour le calcul de la quote-part de l'éducation ou de la quote-part substitutive est reconstitué sur une base annuelle sans pouvoir pour la quote-part de l'éducation ou la quote-part substitutive, être inférieure au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

5.3. ? Salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité thérapeutique de travail, invalidité et incapacité permanente (IPP)

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité thérapeutique de travail, invalidité et incapacité permanente (IPP) est égal à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail (y compris les primes, les allocations familiales et le 13e mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle.

5.4. ? Salaire de référence des prestations lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un revenu de remplacement

Lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement ayant été soumis à cotisation au titre du contrat d'assurance souscrit. Ce revenu de remplacement est cleui versé par l'employeur pendant la période de maintien des prestations et s'entend brut de cotisations et cotisations de sécurité sociale.

Toutefois, lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'indemnités d'activité partielle (de droit commun ou de durée) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été mis en activité partielle, proportionnellement à la quote-part des rémunérations brutes soumises à cotisation du contrat perçues au cours des 12 mois précédant la période d'activité partielle.

Compte tenu de l'incertitude sur le coût effectif de cet aménagement, ce principe de cotisation est mis en place pour une durée limitée de deux ans, carant à compter de la prise d'effet du présent avenant.

Les partenaires sociaux et les organisations recommandées s'engagent à réexaminer ce principe, au moins 6 mois avant le terme de la période susvisée.

Article 6 - Garanties  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les eeptrnseirs dnvioet gtrianar les salariés en matière de prévoyance en reecnpstat les miimna de cveururtoe fixés ci-dessous.

Ces nuaivex de crruovtuee snot exposés ci-après et rirpes dnas le crdae du coratnt clnocu aevc les omragsenis asurersus recommandés :

1.?Salariés cedras et agtnes de maîtrise (catégories A1 à D) tles que définis au I de l'accord du 12 oobrce 2006 rtaeilf aux classifications

(Tableau non reproduit, cntlsoabule en lgnie sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), ruuibrqe « Pntilcbauois ofeeillfics » « Bnliteuls oilefifcs des ceinontvons clietvolects ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210048\\_0000\\_0014.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210048_0000_0014.pdf/BOCC)

2.?Salariés employés (catégories 1 à 8) tles que définis au II de l'accord du 12 oobrce 2006 rlteiaf aux classifications

(Tableau non reproduit, csnuobaltle en lgnie sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), riqrubue « Potilanicibus offceilleis » « Bltenuils ofielifcs des cevoonnitns cceiltvelos ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210048\\_0000\\_0014.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210048_0000_0014.pdf/BOCC)

On entend par :

? tnhchare 1 : ptaire du sliarae aneul burt limitée au ponfad aeunnd de la sécurité slioace ;

? tnrhcae 2 limitée à 4 pnfldaos aluenns de la sécurité soilage : praitte du sliarae aneul burt corpimse etnre le paflnod de la Sécurité slacioe et qrtaue fios ce plafond.

Le PSAS est le pnaolfd aennul retenu puor le calucl des ctsatooinis de sécurité sociale, visé à l'article à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale. Il est fixé chuae année par arrêté.

Article 7 - Revalorisation des prestations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

7.1.?Revalorisation du sarilae de référence sevnrat de bsaie au ccuall des prestations

Le silaare de référence est revalorisé puor le ccalul des potirasents invalidité, incapacité paetmrnnee psileeooflnrnse et décès, lruosqe le salarié jistufe ou jitfiuasit d'un arrêt de triaval indemnisé par la sécurité sacloie d'une durée égale ou supérieure à 6 mios continus, à la dtae de msie en invalidité ou d'incapacité patemnrene polreliesnnsfoe ou à cllee de de son décès. Il est revalorisé soeln le même poctgaruene d'augmentation que le polfand aennul de la sécurité sociale, à la même date.

7.2.?Revalorisation des pasiettrons périodiques en crous de service

Les pinaesottrs périodiques en cours de svecire snot revalorisées selon le même pcnregtauoe d'augmentation que le pnfalod aennul de la sécurité sociale, à la même date, suos réserve lurosqe le bénéficiaire est le salarié, qu'il jtsuiife d'un arrêt de tvaaril d'une durée égale ou supérieure à 6 mios cinnutos à la dtae d'application de la revalorisation. Les rtnees éducation et de coninjt sbtttivuisue à la retne éducation snot revalorisées chuae année par l'organisme auresusr ou le ctoanrt d'assurance souscrit.

Article 8 - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

8.1. ? Obatlgoiin des epensirrets de la branche

Les eernpsitres relaenvt du camhp d'application du présent accord, qu'elles sioent ou non adhérentes au cnotart d'assurance proposé par les oginsrames asurersus recommandés, deonivt : ? mttere en palce des gtniears iteuniqeds ou supérieures, lngies par lignes, à celles exposées à l'article 4, excepté en cas de

cioonculsn d'un aorccd d'entreprise prévoyant des gnrtiaees équivalentes conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du taivral ;

? rpeesectr une prsie en chgare par l'employeur des coaintaosts à hateur de 50 % de la coutruvere oargobtilie msie en pacle dnas l'entreprise;(1)

? scorusrie un catnrot prévoyant que dès lros que le salarié bénéficie de parniettos du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité peemtanrne professionnelle, ces potriseatns snot exonérées de totue ctatsiioon due au ttire du caortnt d'assurance ;

? mttree en ?uvre les gaitrenas d'action socliae visées à l'article 8 du présent arccod en les finançant par l'affectation d'une quote-part de la ciooitstan versée à l'organisme ausuresr recommandé, d'un mnaontt de 2 %.

En tuot état de cause, la pcriaitptioan de l'employeur diot être fixée dnas le rpsect des ditioissinpos de l'article 1er de l'accord noaitnal iiostrnproerfesennl du 17 nmrebvoe 2017 rielatf à la prévoyance des ceadrs puor les salariés crdaes et aentgs de maîtrise de cet accord, à savoir neoantmmt être a mimnia égale à 1,50 % de la tnahcre 1.

8.2. ? Modalités de caoitsotin dnas le crdae du ctrnoat sroiscut auprès des osmieragns recommandés

Les ctntasioois snot fixées en pocatunrege du sailrae burt simuos à citnoitaoss de sécurité sociale, dnas la liitme de la trnache 2 limitée à 4 pnalfods de la sécurité sociale.

Les thncears de rémunération snot définies de la façon sutivnae : ? tnhrcce 1 (équivalente à l'ancienne tarhnce A) : pitare du sliarae limitée au pofnald anuenl de la sécurité sclaoie ;

? tahnrcce 2 limitée à 4 podlafns aennuls de la sécurité soiaclie (équivalente à l'ancienne tnrchae B) : ptiare du sliarae corpimse etnre le poaflnod de la Sécurité soiaclie et quatre fios ce plafond.

Ce saialre cnpomred les rémunérations vraaeblis supplémentaires (notamment 13e mois, pmie de vacances, pirme d'ancienneté) au corus de l'année cvliie d'assurance, à l'exclusion des indemnités versées en riason de la coitaessn du croatnt de tarvial (notamment indemnité de départ à la retraite, indemnité ceramtsncipoe de congés payés).

Pour les salariés paerevnt un rneveu de reenmlapcemt versé par l'employeur danurt la suepnssoin de luer ctaonrt de taarivl (indemnités d'activité partielle, aloiocatln de reclassement, alittooan versée dnas le cdare du congé de mobilité, etc.), l'assiette des ciintatosos est également constituée de ce rveneu de remplacement.

Dès lros que le salarié bénéficie de ptntasories du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité pntemerane professionnelle, ces ptntroisases snot exonérées de tutoe ciooitstans due au ttire du caortnt d'assurance.

Financement des gtrnaies des salariés craeds et aegtms de maîtrise

Cadres et ategns de maîtrise		
Garanties	Taux celtnrtaocus [1]	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/ PTIA	0,72 %	
Double effet	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation/ rntee de cnionjt sibvtstutue [1]	0,09 %	0,09 %
Incapacité de traavil temporaire	0,31 %	0,31 %
Invalidité permanente	0,30 %	0,30 %
Assistance	0,01 %	
Total	1,50 %	0,70 %
[1] ? Tuax ctotalercnus apleicbaps à coptemr du 1er jiaventr 2023 puor l'ensemble des garanties.		

Employés				
Garanties	Taux contractuels		Taux d'appel pour les exercices 2022 à 2024 [1]	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/ PTIA	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Rente éducation/ rente de conjoint substitutive	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Incapacité de travail temporaire	0,28 %	0,29 %	0,24 %	0,25 %
Invalidité permanente	0,26 %	0,26 %	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %		0,01 %	
Total	0,76 %	0,76 %	0,67 %	0,67 %

[1] ? Taux d'appel applicables du 1er janvier au 31 décembre 2022 pour l'ensemble des garanties. Reduoncet par accord des partenaires pour deux exercices supplémentaires, soit du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024.

(1) Alinéa étendu sous réserve que l'entreprise dispose d'une pôle en charge de la coactivité au titre d'assurance au moins équivalente à celle prévue dans l'accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-1 du code du travail, relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.  
(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

#### Article 9 - Portabilité En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail onarvut doit à une pôle en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article précité. 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 arrondi au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne doivent aucunement cotiser supplémentaire à ce titre.

À défaut de cotisation des bénéficiaires de sa pôle 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 10 - Action sociale En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche 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 déductible contributif.

Le haut degré de solidarité se concrétise, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

1. La pôle en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou aiprtes pavout bénéficiaire des dépenses 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, atreppis 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 pôle en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La liste des actions de prévention et d'action sociale sera définie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les actions de prévention ainsi que les règles de répartition et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission paritaire de branche, en panne en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces actions contribuent dans le champ professionnel qu'elles couvrent.

Ces actions sont financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur, d'un montant de 2 %.

Pour les entreprises adhérant au contrat d'assurance des organismes agréés recommandés, ce montant sera affecté au fonds commun déjà existant au niveau de la branche.

Les prestations d'action sociale accordées par les organismes recommandés ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime susmentionné auprès des organismes agréés recommandés.

Dans ce cadre les partenaires sociaux ont décidé, que jusqu'à la fin de la recommandation, une partie de ce degré élevé de solidarité sera consacrée à la pôle en charge totale de la part salariale de la cotisation :

? des bénéficiaires d'un CDD, que la durée de ce CDD soit inférieure ou au moins égale à 12 mois et quelle que soit l'année d'apprentissage ;

? des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail quel que soit sa durée.

La gestion du fonds commun des organismes agréés recommandés est confiée à Mutex. Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité sont définies dans le règlement intérieur du fonds conclu entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés. Mutex établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmet à la commission paritaire nationale.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance sociaux auprès des organismes agréés recommandés devront également prévoir la mise en œuvre des prestations d'action sociale prévues par le présent accord auprès de l'organisme assureur qu'elles auront choisi au sein des régimes mis en place à leur niveau.

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la csmsomoiin paairarte nnataiole de la branche.

Cette csmsomoiin :

? contrôle la mise en œuvre des orientations des atinco de prévention par les osnaegmirs auprès dlqeesus les etpsienrres oriaensngt la ceuovrrue de lreus salariés ;  
? cotubinre à l'intégration des établissements dans le régime de prévoyance ;  
? eixmane les cetspoms de résultats du crtoant proposé par les oigrmneass asreuurss recommandés, anisi que l'évolution sauitistqte et démographique de la porsisofen ;  
? définit la ptuillqoe d'action sociale, décide des ienoitrnreivs du fnods scoail et aovuppre le bgeudt présenté par Mutex.

À cet effet, les ongiaemrs recommandés communiqueront, chaque année, les dtocnuems financiers, anisi que luer aasylne commentée, nécessaires à ses travaux, au puls trad le 30 jiu sniaut la clôture de l'exercice, anisi que les innmrfotoias et dutonmecs complémentaires qui puiaorent s'avérer utiles.

Article 12 - Changement d'organisme assureur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la recommandation, les diitoosnipss satneuviss s'appliquent :

1.?Les psaiternts périodiques en cruos de scrviee (indemnités journalières, poiseinn d'invalidité, rnetes éducation) cnoineuntt d'être versées par les osngreiams aresruuss recommandés à luer niveau atenitt à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La ganriate incapacité toapiemre de traiavl ? Invalidité est manentueie aux assurés en arrê de tiaarvl puor maiaale ou accident, dès lros que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), snot acsequis ou nées antérieurement à la dtae d'effet de la résiliation du conrtat d'assurance ;

2.?Ces osnegrimas arsuusers recommandés anussert également le mniteain des gearantis décès au pifot des bénéficiaires de reents d'incapacité de taavril ou d'invalidité lros de la résiliation du canrtot d'assurance, snas rlviosoetairan des baess de clacul detiesds praetosntis ;

3.?Parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les rentes en cruos de seicrve à la dtae de chmgnaenet d'organisme arsseuur (y crpoims les ptosiainres décès prnneat la forme de rente), cointnruonet à être revalorisées par le nveul osrgamnie assureur.

Sera également organisée par le nevol ongmiairse asrusuer la rotiolavrseian des bsaes de cucall des prsatnoteis décès étant précisé qu'elle dreva être au moins égale à celle prévue par le croatnt résilié.

Article 13 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En atpaliiochn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pnatareeris suoiacx de la cetnovonin cctiovelle du cmecorme de détail de l'habillement et des airtcles teextlis du 25 nbomvere 1987 ont considéré qu'un arccod panrtot sur le régime de prévoyance apbicplale aux salariés de la barhne n'avait pas à copotremr de sialuioptns spécifiques tleles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la msuree où l'accord a vooatich à s'appliquer à tteous les etpersneris de la branche, qleule que sioit luer taille.

Le présent aroccd est clconu puor une durée indéterminée et etnerra en viuuger le 1er janevir 2022. Les elypruomes non adhérents à l'organisation sigiartane qui le stohieuant ponrourt acnpiiter l'application du présent arccod et s'affilier avnat l'entrée en vgeuiur de l'arrête d'extension de l'accord, au régime cnoitvnoeennl de prévoyance auprès des onamgeirss aursuers recommandés.

L'accord pruroa être modifié ou dénoncé conformément aux dsniotiopiss du cdoe du travail.

Article 15 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acocrd srea déposé dans les conniotdis prévues par le cdoe du travail.

Les sangaiitres de l'accord deadmentt son exeotnsin auprès du mntiirse chargé de la sécurité sicolae conformément aux doiioitpsisns de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parenteiers suioacx de la ctoonvnein cloiveclte noitanlae du cocermme de détail de l'habillement et des acitlres ttxieles du 25 nmbvoree 1987 ont mis en place, par acocrd du 19 mras 2003, un régime de prévoyance incapacité de travail, invalidité et décès clciotelf et ogrtailboie au navieu de la branche. Cet acocrd a été modifié par cniq avenants, en dtae des 19 jiu 2007, 27 nobrmeve 2008, 15 décembre 2008, 24 nrobevme 2009 et 23 nobmreve 2012.

Un accrod du 9 obtcore 2015 rtaelif au régime de prévoyance ccoitellf a révisé, en s'y substituant, l'accord du 19 mras 2003, tel que modifié par ses anentavs n° 1 à n° 5. L'accord du 9 ortbcoe 2015 a également fiat l'objet de micatifdions par les ptareriens suiaocx de la bahrne par cniq avteanns datés des 13 sbpeetrm 2016, 7 nrvmoebe 2017, 8 février 2018, 11 décembre 2018 et 11 février 2019.

Les peareritans suoiacx se snot réunis aifn de réviser le régime de prévoyance mis en pclae au niveau de la banchre par acocrd du 9 ortobce 2015, tel que modifié par ses anntaevs n° 1 à n° 4 et par l'avenant n° 1 à son anevnat n° 2 du 11 février 2019.

Cette révision met en œuvre une nlevuloe rtcmoemadanion qenuanlungie à eefft du 1er jevniar 2022 et tinet cmptote de l'évolution du cxtontee législation et réglementaire, ntaonemmt au raegrđ :

? de l'instruction interministérielle n° DSS/ 3C/ 5B/2021/127 du 17 jiu 2021 rtlviaee au tetmearnit socail du fecniamennt pratnoal de la prévoyance complémentaire ccieotvllle et orbaogiltie en cas de ssupnsioen du conrtat de trivaal ;  
? du décret n° 2021-1002 du 30 jelulit 2021 rlaief aux critères octefbjis de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une cuutroeve de pctoietrn sialcoe complémentaire collective.

Le présent accrod révisé, en s'y substituant, l'accord du 9 otcore 2015 relitaf au régime de prévoyance collectif, tles que modifié par ses anvnaets n° 1 à n° 4 et par l'avenant n° 1 à son anevant n° 2.

**Accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de**

**santé**

## Signataires

Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises appartenant dans le champ d'application de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Article 2 - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 entreprises susvisées ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en co-recommandant deux organismes assureurs, choisis 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 frais de santé.

Cette co-recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national avec un organisme adhérent des 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 - Adhésion du salarié  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 3.1 - Définition des bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'ensemble des salariés bénéficient à titre obligatoire du régime conventionnel de frais de santé.

Article 3.2 - Suspension du contrat de travail  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

### a) Salariés rémunérés ou indemnisés

Conformément aux dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, le bénéfice de la couverture de frais de santé est maintenu au profit des salariés, lorsqu'ils ont une période de suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie soit d'un maintien de salaire (total ou partiel), soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, soit d'un versement de renoncement versé par l'employeur (notamment activité partielle ou période de congé rémunéré par l'employeur).

L'employeur verse la même cotisation que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit être affilié à un régime de sécurité sociale au cours de la période de suspension.

Par défaut, l'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et des prestations est celle du contrat de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnité complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

### b) Salariés non rémunérés ou indemnisés

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni de prestation

d'indemnités journalières complémentaires comme par exemple les salariés en congés sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation, ne bénéficieront pas d'un maintien de garanties.

Si le salarié souhaite obtenir le maintien de la couverture alors que le contrat afférent aux garanties précitées est réglé intégralement et par ce dernier auprès de l'organisme assureur.

Article 3.3 - Caractère obligatoire de l'adhésion  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'adhésion des salariés au régime de remboursement de frais de santé est obligatoire.

Les entreprises susvisées ont souhaité garantir 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 puissent les pièces justificatives requises dans les cas suivants :

1. ? Les salariés ou ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en fournissant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

2. ? Les salariés ou ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle suscrite par ailleurs ;

3. ? Les salariés à temps partiel et ayants droit l'adhésion au régime les conduisant à s'acquitter, au titre de l'ensemble des cotisations de cotisations complémentaires, 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 accords de solidarité prévues à l'article 6.2 ;

4. ? Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de pouvoir les justificatifs requis. La dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

5. ? Les salariés couverts par une assurance individuelle de 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 ;

6. ? 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 rattachée aux cotisations de la sécurité sociale.

Il est précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture ne 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 doivent solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur demande d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et fournir les justificatifs requis. Ces justificatifs de couverture doivent être fournis tous les ans. À défaut d'écrit et de justification adressée à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Les entreprises susvisées ont souhaité garantir la possibilité aux salariés de la branche 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, d'être en mesure de souscrire ces cas de dispenses d'adhésion.

(1) Accord étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, s'agissant des dispenses d'affiliation au régime collectif de frais de santé.  
(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

Article 4 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Article 4.1 - Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficiaire, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime 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 prévues 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 douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne doivent pas acquiescer à une cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de conclusion d'un nouveau contrat de travail en vigueur 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 - Maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la « loi Évin »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin » et son décret d'application n° 2017-372 du 21 mars 2017, la couverture des frais de santé s'applique par l'assureur :

? au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une période d'incapacité ou d'invalidité, d'une période de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un renouvellement de remplacement, dans la limite de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficiaient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord ;

? au profit des personnes âgées du chef de l'assuré décédé, pendant une durée maximale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de souscrire le maintien de la couverture de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans la limite de l'application de l'article 4 de la « loi Évin », incombe à l'organisme assureur. L'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Article 5 - Financement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Article 5.1 - Obligation des entreprises de la branche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les cotisations relèvent du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs co-recommandés, doivent être prises en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire de santé en place dans l'entreprise.

Elles peuvent prévoir une prise en charge partielle plus favorable, sous réserve de le faire au sein de l'entreprise par l'un des atecs visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité

salariale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

Article 5.2 - Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes assureurs co-recommandés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

? Les salariés actives ont droit à la cotisation « salarié ».

Parallèlement à leur cotisation obligatoire, les salariés ont la possibilité de souscrire leurs ayants droit (enfants 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 au régime surcomplémentaire.

Les cotisations supplémentaires relevant du financement des cotisations facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

? Les cotisations servent au financement du remboursement de frais de santé non exprimés en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2021, à 3 428 €. Il est modifié une fois par an (au 1er janvier), par voie réglementaire.

La cotisation obligatoire et les cotisations facultatives « etnafs » et « conjoint » sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre du contrat souscrit avec l'un des organismes assureurs co-recommandés.

Régime général. Atteints et ayants droit

	Régime général	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	1,21 %	+ 0,63 %
Conjoint	1,36 %	+ 0,71 %
Enfant	0,70 %	+ 0,32 %

	Régime général	
	Base + option obligatoire	
Salarié	1,75 %	
Conjoint	1,97 %	
Enfant	0,98 %	

Régime local. Atteints et ayants droit

	Régime local	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	0,80 %	+ 0,63 %
Conjoint	0,90 %	+ 0,71 %
Enfant	0,43 %	+ 0,32 %

	Régime local	
	Base + option obligatoire	
Salarié	1,34 %	
Conjoint	1,51 %	
Enfant	0,71 %	

Les taux de cotisations du régime complémentaire et du régime surcomplémentaire sont déterminés pendant 2 ans à compter de la date d'effet de l'accord, sous réserve des modalités d'ordre conventionnel, réglementaire ou législatif qui pourraient modifier la portée des engagements des organismes assureurs co-recommandés.

Toute modification du ou des taux de cotisation proposée par l'un des organismes assureurs co-recommandés devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

Article 6 - Prestations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 6.1 - Tableau des garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le régime frais de santé est conformément à la législation et à la réglementation relatives aux cotisations des assurés 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° 2019-21 du 11 janvier 2019, et relatives au dispositif de généralisation de la complémentaire santé définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 et L. 911-7 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 sociaux auprès de l'un des organismes assureurs recommandés doivent en tout état de cause recouper les mêmes niveaux de garanties minimales, atce par acte.

Article 6.2 - Garanties présentant un degré élevé de solidarité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 particularités à caractère non discriminatoire contributif.

Le degré élevé de solidarité peut néanmoins se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les éléments suivants :

1. La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pauvres bénéficiaires des dispositifs d'adhésion prévus 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. La mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnelles 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 avantages sont financés par l'affectation d'une quote-part de la cotisation « isolée » versée à l'un des organismes assureurs recommandés, d'un montant de 2 %. La liste des atouts fera l'objet d'un accord spécifique.

Les entreprises non adhérentes au contrat d'assurance sociaux auprès de l'un des organismes assureurs recommandés doivent également prévoir la mise en œuvre de prestations non discriminatoires au sein des régimes mis en place à leur niveau en accordant un budget supplémentaire à celui prévu au sein du présent régime recommandé.

Article 7 - Suivi du régime complémentaire frais de santé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les organismes assureurs recommandés doivent fournir chaque année les documents, rapports financiers et autres nécessaires nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

Article 8 - Organismes assureurs recommandés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'issue de sa procédure de mise en concurrence, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire a décidé de recommander à effet du 1er janvier 2022, au titre de la procédure des garanties « frais de

santé » prévues pour les salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les organismes assureurs suivants :

Harmonie mutuelle, membre affilié au répertoire SNIERE sous le n° 538 518 473, numéro LEI n° 969500JLU5ZH89G4TD57,

et

Aésio mutuelle, membre affilié au répertoire SNIERE sous le n° 775 627 391.

Les modalités d'organisation de la négociation sociale 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. À l'expiration, les parties se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 9 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche textile du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un accord patronal sur le régime de frais de santé applicable aux salariés de la branche n'avait pas à caractère discriminatoire spécifiques tels que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où de l'accord a vocation à s'appliquer à tous les salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 10 - Effet et durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2022. Les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale représentative peuvent faire acte de désaccord et s'y opposer avant l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 11 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les représentants de l'accord devant son entrée en vigueur auprès du représentant chargé de la sécurité sociale et auprès du représentant chargé du budget, des représentants élus et de la réforme de l'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé prévue par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, et conscients de la nécessité de renforcer les garanties de la prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés de la branche, les partenaires sociaux ont instauré un système d'organisation et de financement de complémentaire santé par accord collectif du 4 novembre 2015.

Le présent accord se substitue de plein droit à l'accord collectif du 4 novembre 2015, dans l'ensemble de ses dispositions.

# Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe  
Tableau de garanties

## Accord du 14 juin 2022 relatif aux droits syndical et à l'indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFDT ; CGT CSD,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

Le champ d'application du présent accord est défini à l'article 1er du chapitre Ier « Doisipntss générales » de la convention collective de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241 (code ICDC 1483).

Article 2 - L'article 7 du chapitre 1er de la convention collective est ainsi rédigé  
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022

« Article 7  
Exercice du droit syndical et indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective

Article 7.1 Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés garanties par la Constitution de la République, en particulier, de la liberté d'initiative du travail, conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail.

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

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 paritaires fonctionnelles régulièrement représentatives de leurs adhérents en matière de l'exercice du droit syndical de leurs salariés.

Article 7.2 Indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective

Pour l'application du présent accord, sont considérés comme ? négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective ?, les représentants mandatés des organisations syndicales régulièrement représentatives de leurs salariés, étant par ailleurs salariés.

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives s'engagent à observer une stabilité dans la constitution de leurs délégations de négociation.

Article 7.2.1 Droit de s'absenter : bénéficiaires et modalités d'exercice

Le négociateur bénéficie du droit de s'absenter sans perte de rémunération :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, requirant l'installation de logiciels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210051\\_0000\\_0017.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210051_0000_0017.pdf/BOCC)

? lorsqu'il est appelé à siéger dans les instances paritaires de branche visées à l'article 7.2.2 ;  
? pour assister aux réunions préparatoires visées dans ce même article 7.2.2 et selon les modalités fixées par lui.

Le négociateur bénéficie du droit de s'absenter sous réserve de respecter les formalités suivantes :  
? avoir communiqué à son employeur la copie de son mandat syndical de représentant mandaté la ou les instances paritaires auxquelles il est désigné ;  
? transmettre, par tous moyens, à son employeur les coordonnées aux instances paritaires auxquelles il participe 15 jours au moins avant leur tenue et, au plus tard, le jour où il en prend connaissance ; en cas d'envoi de la convocation moins de 15 jours avant la tenue de la réunion, il la transmet dans les plus brefs délais et par tous moyens à son employeur ;  
? remettre à son employeur, après la tenue des instances paritaires, une attestation de présence fournie par le secrétariat des instances paritaires à sa demande.

Article 7.2.2 Instances paritaires concernées et réunions préparatoires

### 1. Instances paritaires concernées

Les instances paritaires concernées sont celles instituées par la convention collective, ses annexes ou accords. A la date de signature du présent accord, il s'agit de :  
? la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;  
? la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) ;  
? la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Sont également concernées les réunions des instances de l'association FNCIP-HT, les groupes de travail paritaires et toute autre réunion paritaire décidées par les instances précitées et fixant l'objet d'une convocation.

Ces instances se déroulent sur une demi-journée ou une journée. Une demi-journée représente environ 3,5 heures et une journée représente environ 7 heures selon les modalités de la convocation.

Il est précisé que la section paritaire de prévention (SPP) est une instance saillante de l'OPCO désigné par la branche et qu'elle relève des règles de fonctionnement et de procédure des instances.

### 2. Temps de préparation

L'autorisation d'absence concerne également le temps de préparation aux instances visées au ? 1. Instances paritaires concernées ? dans les conditions ci-après.  
Un temps de préparation s'entend comme un temps laissé libre aux négociateurs salariés d'entreprise pour préparer les réunions précitées selon le crédit d'heures déterminé ci-après qui s'ajoute aux congés prévus ci-dessus (1. Instances paritaires concernées).

Il est précisé que l'autorisation d'absence, le maintien de salaire par l'employeur et la prise en charge des frais des négociateurs à ces réunions préparatoires ne sont pas conditionnés à la participation effective aux instances préparées. En conséquence, pour bénéficier des dispositions précitées, les participants à ces réunions doivent être présents à ces réunions à l'issue de la tenue de la réunion préparatoire par l'instance et par réunion) est fixé comme suit :  
? 2 heures pour préparer une réunion de 1 demi-journée ;  
? 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Le crédit d'heures pour préparer ces réunions (à raison d'une réunion préparatoire par instance et par réunion) est fixé comme suit :  
? 2 heures pour préparer une réunion de 1 demi-journée ;  
? 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Ce temps de préparation s'ajoute, le cas échéant, au crédit

d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Article 7.2.3 ? Mises en place de la rémunération par l'employeur et prise en compte par le fonds de financement collectif

#### 1. Mises en place de la rémunération

Sont prises en compte au titre du montant de salaire susvisé :  
? les forfaits et crédits d'heures prévus à l'article 7.2.2 ;  
? le cas échéant, les temps de déplacement pour s'y rendre.

La rémunération mensuelle correspond, en tout état de cause, à celle que le négociateur aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Les périodes d'absence liées à l'exercice de fonctions assimilées à du temps de travail effectif.

#### 2. Prise en compte par le fonds de financement collectif

Les salaires et charges sociales afférentes mensuelles par l'employeur peuvent être prises en compte par le fonds de financement de la convention collective et remboursés à l'employeur sur demande selon les modalités établies par le FNCIP-HT, l'association de gestion de ce fonds.

Le FNCIP-HT établit un formulaire de demande dédié à cet effet.

Seules les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective et à jour de leurs cotisations au fonds de financement de la convention collective peuvent bénéficier du remboursement prévu par le présent article.

Article 7.2.4 ? Prise en compte des frais des négociateurs par le fonds de financement collectif

Les frais de repas, de déplacement et d'hébergement des négociateurs sont pris en compte par le fonds de financement de la convention collective et remboursés sur demande selon les modalités établies par le FNCIP-HT, l'association de gestion de ce fonds.

Le montant des remboursements de ces frais est réévalué annuellement par le FNCIP-HT.

Le FNCIP-HT établit un formulaire de demande dédié à cet effet.

#### Article 7.2.5 Gestion des différends

Toute contestation ou différend intervenant entre un employeur et un négociateur salarié d'entreprise dans le cadre des instances visées à l'article 7.2.2, pourra être adressée au secrétariat des commissions paritaires par lettre recommandée avec accusé de réception (FNH, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris) et par e-mail (cppni@federation-habillement.fr). »

Article 3 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022*

Compte tenu des spécificités de la branche composée de sociétés de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il

**Avenant n° 1 du 15 décembre 2022  
l'accord du 19 octobre 2021 relatif au**

entre en vigueur au lendemain du jour de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 5 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022*

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022*

Le présent accord 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 négociation et déposé auprès des services du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires déclament l'extension du présent accord 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.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2022*

Le code du travail prévoit que les conventions de branche et les accords professionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la conclusion des périodes de grève ou au paiement de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

Les parties ont constaté :

? que les dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter méritaient d'être révisées à l'aune des pratiques en vigueur ;

? que les dispositions en vigueur concernaient la prise en compte des périodes de grève ou le paiement de ceux-ci ainsi que l'indemnisation des frais de déplacement émanant de services professionnels et étaient différentes d'une instance à l'autre, rendant difficile la compréhension.

Le présent accord a pour objet d'unifier et de clarifier les services professionnels en vigueur en fixant un dispositif de référence et des règles relatives à toutes les instances représentatives s'agissant de l'indemnisation des négociateurs participant aux instances de la convention collective.

Il se substitue de plein droit aux dispositions des accords de branche ayant le même objet à savoir :

? l'article 5 de l'accord du 23 avril 1996 portant création d'une CPEFNP ;

? l'accord du 15 juin 1999 relatif à l'indemnisation des délégués ;

? l'article 6 de l'accord du 12 juin 2018 portant création d'une CNPPI et d'un CNPC ;

? l'article 7 du chapitre 1er « Dispositions générales » de la convention collective.

Les dispositions susvisées sont ainsi supprimées et remplacées par celles prévues par l'article 7, chapitre 1er « Dispositions générales » de la convention collective.

**régime de prévoyance collectif**

Signataires	
Patrons signataires	FNH ; CNDL,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des épreienstrs etanrnt dnas le champ d'application de la ctnnveioon cocleilvte naatolnie du cmerocme de détail de l'habillement et des acletris txeetls du 25 nevomrbe 1987, défini à l'article 1er du crtapihe Ier de ctete ceinnovotn collective.

Article 2 - Modification de l'article 8 « Cotisations »  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Les tauealbx fgraunt à l'article 8.2 « Modalités de cioosattin dnas le crdae du cnartot ssociurt auprès des oinmgaers recommandés » snot annulés et remplacés par les svuanits :

« Fnmneciaent des giaraetns des salariés ceadrns et aegtns de maîtrise

Cadres et anegts de maîtrise		
Garanties	Taux ccoenutlrats [1]	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/ PTIA	0,72 %	
Double effet	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation/ retne de cooinjnt sbusuiittvte [1]	0,09 %	0,09 %
Incapacité de travial temporaire	0,31 %	0,31 %
Invalidité permanente	0,30 %	0,30 %
Assistance	0,01 %	
Total	1,50 %	0,70 %

[1] Tuax clcoreattnus applieabls à cpmetor du 1er jniaver 2023 puor l'ensemble des garanties.

Financement des gtaeairns des employés

Employés				
Garanties	Taux contractuels		Taux d'appel puor les eexcrecis 2022 à 2024 [1]	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/ PTIA	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Rente éducation/ rnete de cjooinnt substitutive	0,09 %	0,09 %	0,08 %	0,08 %
Incapacité de taviarl temporaire	0,28 %	0,29 %	0,24 %	0,25 %
Invalidité permanente	0,26 %	0,26 %	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %		0,01 %	
Total	0,76 %	0,76 %	0,67 %	0,67 %

[1] Tuax d'appel alpiplbaecs du 1er jaeivnr au 31 décembre 2022 puor l'ensemble des garanties. Rnoiduct par acorcd des pteiaris puor duex eecrcxeis supplémentaires, siot du 1er jineavr 2023 au 31 décembre 2024.

Article 3 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

En appoiatcln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pereinrtaas suacoix de la cvnonotein cielovtcle du ceromnce de détail de l'habillement et des alcirets ttxeeels du 25 nrvmboee 1987 ont considéré qu'un ananevt pnaortt sur le régime de prévoyance apbiaclple aux salariés de la bncahre n'avait pas à ceptomror de sponiitaults spécifiques tleels que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dnas la meusre où l'avenant a vtoacoin à s'appliquer à tteuos les epsrtrneeis de la branche, quelle que siot luer taille.

Article 4 - Date d'effet et durée  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Le présent aannevt est nolcu puor une durée indéterminée et eerrnta en vguueir le 15 décembre 2022.

## Avenant n 2 du 16 mai 2023 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime

L'avenant prruoa être modifié ou dénoncé conformément aux dnsnspitois du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Le présent aanvent srea déposé dnas les codtnniois prévues par le cdoe du travail.

Les saraineitgs de l'avenant dmndaneet son eeoxtstin auprès du mnsrtiie chargé de la sécurité scoalie conformément aux dsioitpsioins de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Le présent aevnant a puor obejt de mfoieidr les tuax de costoiatins à cpmtoer du 1er javiavr 2023.

## de prévoyance collectif

## Signataires

Patrons signataires	FNH ; CNDL,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises étrangères dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des accessoires textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1er du chapitre Ier de cette convention collective.

Article 2 - Modification de l'article 2 « Bénéficiaires »  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les deux avant-derniers paragraphes de l'article 2 de l'accord du 19 octobre 2021 relatifs au régime de prévoyance sont remplacés et complétés par les dispositions suivantes :

« Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun montant de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ?) ne bénéficient pas du montant de la couverture prévoyance.

Dans cette hypothèse, l'entreprise prend en charge le versement de sa cotisation au régime pendant toute la période de suspension du contrat de travail non-indemnisée.

Toutefois, le salarié peut demander, à titre individuel et facultatif, le montant des cotisations découlant de l'organisme assureur, sous réserve du paiement de la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale).

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit être obligatoire. »

Article 3 - Modification de l'article 5 « Salaire de référence des prestations »  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

L'article 5 de l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance est remplacé dans son intégralité par les dispositions suivantes :

« 5.1. ? Salaire de référence servant de base au calcul de la cotisation décès ? IAD

Le salaire de référence servant de base au calcul de la cotisation décès-IAD correspond au total des rémunérations brutes traçables 1 et 2 limitée à 4 fois le montant de la sécurité sociale perçue aux cours de 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès ayant donné lieu à cotisations (y compris les primes, les gratifications et le 13e mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence est reconstitué sur la base annuelle, pendant la durée effective de travail, et non la base d'un temps plein.

5.2. ? Salaire de référence servant de base au calcul de la cotisation retraite éducation et retraite de congé substitutive

Le salaire de référence servant de base au calcul de la cotisation retraite éducation ou retraite de congé substitutive est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès (y compris les primes, les gratifications et le 13e mois), dans la limite de la limite 2 limitée à 4 fois le montant de la sécurité sociale incluse. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence au calcul de la retraite éducation ou retraite de congé substitutive est reconstitué sur la base annuelle pendant la durée

effective de travail, et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein, sans pouvoir pour la retraite éducation ou la retraite de congé substitutive, être inférieur au Simc annuel brut pour 151,67 heures de travail.

Lorsque le salarié décédé ne bénéficie pas de 12 mois d'activité dans la branche, le salaire de référence pour le calcul de la retraite éducation ou retraite de congé substitutive est reconstitué sur une base annuelle sans pouvoir pour la retraite éducation ou la retraite de congé substitutive, être inférieure au Simc annuel brut pour 151,67 heures de travail.

5.3. ? Salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente partielle (IPP)

Le salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente partielle (IPP) est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail (y compris les primes, les gratifications et le 13e mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle.

5.4. ? Salaire de référence des prestations lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un revenu de remplacement

Lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement ayant été soumis à cotisation au titre du contrat d'assurance souscrit. Ce revenu de remplacement est celui versé par l'employeur durant la période de maintien des garanties et s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

Toutefois, lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'indemnités d'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été mis en activité partielle, c'est-à-dire la moyenne des rémunérations brutes soumises à cotisation du contrat perçues au cours des 12 mois précédant la période d'activité partielle.

Compte tenu de l'incertitude sur le coût effectif de cet aménagement, ce principe de routinisation du salaire de référence en cas d'activité partielle est mis en place pour une durée limitée de deux ans, à compter de la prise d'effet du présent avenant.

Les partenaires sociaux et les organismes recommandés s'engagent à réexaminer ce principe, au moins 6 mois avant le terme de la période susvisée. »

Article 4 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des accessoires textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un avenant relatif au régime de prévoyance applicable aux salariés de la branche n'avait pas à croquer de dispositions spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 5 - Date d'effet et durée  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er octobre 2023. L'avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'avenant déclarent son enregistrement auprès du ministère chargé de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Accord du 19 septembre 2023 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC

Signataires	
Patrons signataires	FNH ; CNDL,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er du chapitre Ier « Dispositions générales » de la convention collective nationale de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code ICDC 1483).

Article 2 - Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Les parties au présent accord ont convenu de la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ci-après dénommée « CPPNI ».

Article 2.1 - Composition, missions et fonctionnement de la CPPNI

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Article 2.1.1 - Composition

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Dans le cadre de la continuité des échanges, les représentants élus des salariés et des employeurs ont convenu d'une stabilité dans la répartition des sièges de délégués de négociation.

Cette commission est composée :

? d'un collège salarié composé de deux représentants élus mandatés de chaque entreprise de salariés représentatives au niveau de la branche ;

? d'un collège employeur composé de deux représentants élus mandatés de chaque entreprise représentatives égal à celui du collège salarié sous réserve de l'absence d'un ou plusieurs représentants d'un collège ne fonctionnant pas en tant que collège. Les organisations représentatives se répartissent les sièges d'un collège au sein de leur collège.

Les mandats des représentants élus sont établis et coordonnés (adresse postale pour l'envoi des courriers, e-mail, téléphone) des représentants mandatés et sont envoyés par voie postale en lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier au secrétariat de la CPPNI qui en fera part dès réception à l'ensemble des représentants mandatés.

Article 2.1.2 - Secrétariat

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Le secrétariat de la CPPNI établit les procédures du jour en lien avec la présidence, prépare les textes et documents, assure l'envoi des courriers et documents, rédige les procès-verbaux, assure l'exécution et le suivi des décisions

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023*

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 2 et 5 de l'accord du 19 octobre 2021.

Il est conclu avec les teris (OPCO, assureurs?) et assure l'organisation matérielle des réunions.

Le secrétariat est assuré par la Fédération nationale de l'habillement, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; CPPNI@federation-habillement.fr.

Article 2.1.3 - Présidence

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

La présidence est paritaire. Elle est composée d'un président et d'un vice-président qui sont issus de deux collèges différents (collège employeurs ou collège salariés).

Le président et le vice-président sont désignés au sein de leur propre collège pour une durée de 2 ans avec une alternance, tous les 2 ans, entre les deux collèges.

Dès l'entrée en vigueur de cet accord, le président appartient au collège salariés et le vice-président au collège employeurs.

Le rôle et les missions du président et du vice-président sont notamment les suivantes :

? assurer le lien entre les collèges en direction des commissions ;  
? préparer l'organisation des commissions en lien avec le secrétariat et les collèges ;  
? animer les commissions et assurer les procès-verbaux ;  
? veiller à la bonne exécution des décisions en lien avec le secrétariat.

L'empêchement de l'un ou de l'autre n'impacte pas le fonctionnement des commissions.

Article 2.1.4 - Missions

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Le rôle de la CPPNI est celui défini par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables et notamment, de négocier toute modification de la convention collective nationale ainsi que tout accord de branche.

En outre, elle assure le suivi des régimes de prévoyance et des services de santé collectifs.

Son rôle est également de résoudre les difficultés d'application de la convention collective ou d'un accord collectif en attendant un avis d'interprétation dans le cadre des dispositions définies à l'article 3 du présent accord.

Article 2.1.5 - Fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

La CPPNI se réunit en tant que de besoin, et au minimum deux fois par an.

À chaque fin d'année, les parties au présent accord se réunissent pour négocier un accord social pour l'année suivante.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les parties au présent accord conviennent que la convention collective définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

? les structures hiérarchiques ;  
? les classifications ;  
? la détermination des fonctions de l'entreprise ;  
? la maîtrise des fonctions de la formation professionnelle ;  
? les garanties complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;  
? les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L.

3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail, à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des heures ;

? les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux conditions de travail trop énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du code du travail ;

? les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de travail énoncées aux articles L. 1223-8 du code du travail ;

? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

? les modalités solennelles les plus importantes des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;

? les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise ultimes mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du code du travail ;

? la rémunération minimale du salarié porteur, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail, un accord est intervenu lorsque, au moment de la signature de l'organisation syndicale représentative représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf, le cas échéant, l'existence d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord, sont prises de la manière suivante lors de la réunion : chaque participant dispose d'une voix. Il y a accord entre le collège partiel et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens suppose un accord, au sens de chaque collège, d'au moins la majorité des participants présents.

La convocation, l'ordre du jour fixé par l'organisateur lors de la réunion qui précède et les documents afférents de chaque réunion sont adressés par email au plus tard 8 jours avant la réunion sous forme de documents électroniques (non-communication des documents par des tiers au secrétariat dans les délais requis, ajout d'une réunion non prévue au calendrier prévisionnel à une date très rapprochée notamment).

Il est tenu un compte-rendu des réunions. Le compte-rendu est diffusé avec la convocation et l'ordre du jour de la réunion suivante, dans les conditions décrites ci-dessus, pour être approuvé après approbation de l'organisateur le cas échéant.

Les réunions se déroulent soit de manière hybride (présentiel/distanciel), au choix de l'organisateur. La participation aux réunions se fait en présentiel ou en distanciel ne peut être imposée aux mandataires.

La CPPNI peut décider de la création de groupes de travail sur des sujets spécifiques après accord des représentants salariés et des organisations d'employeurs présentes si le sujet était bien prévu à l'ordre du jour selon les mêmes modalités que pour les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord.

### Article 3 - Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation *En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions ci-après, la CPPNI a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective, de ses annexes et d'un accord collectif, dans les conditions ci-dessous.

#### Article 3.1 - Mission d'interprétation, auteurs et modalités de la saisine *En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

##### Mission d'interprétation de la commission

##### Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction

Conformément à l'article L. 2232-9, II du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction judiciaire, sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions conventionnelles, y compris les annexes et annexes, ou d'un

accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans des litiges, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

##### Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des textes normatifs ou des accords collectifs.

##### Auteurs de la saisine

La CPPNI peut être saisie :

? à l'initiative de l'un de ses membres ;

? par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

##### Modalités de la saisine

Les difficultés d'interprétation sont signalées au secrétariat de la commission :

? par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH ? CPPNI Commission d'interprétation, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Et

? par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habilleme.fr.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit motivé :

? le ou les textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée ;

? une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la réception par les membres de la commission de la convocation accompagnée du dossier complet adressée par courrier et par mail.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

? procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par mail au moins 7 jours ouvrés avant la date de la commission en tenant compte de la date de l'ensemble du dossier de saisine ;

? informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec accusé de réception ou par mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.

### Article 3.2 - Délibération de la commission *En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est rendu de la manière suivante lors de la réunion : chaque participant dispose d'une voix. L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège partiel et le collège salarié pour adopter la même position, une décision en ce sens suppose un accord, au sens de chaque collège, d'au moins la majorité des participants présents.

En cas d'avis unanime des représentants salariés et de l'employeur, une négociation de révision s'ouvre automatiquement.

La délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une décision (absence d'interprétation).

### Article 4 - Création d'une commission paritaire nationale de conciliation

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation ci-après dénommée « CNPC » chargée de recevoir une solution aux conflits collectifs qui interviennent en cas d'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la CPNC, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants (organisations syndicales et partenaires représentatives dans la branche).

Le procès-verbal est notifié dans délai aux parties.

Si les parties 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, s'il y a lieu.

La commission est composée :

? pour les salariés : d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche ;

? pour les employeurs : d'un même nombre de représentants représentatifs au niveau de la branche ou de l'absence d'un ou plusieurs représentants d'un collège ne favorise la composition de l'autre collège, Les organisations syndicales se répartissent les sièges d'un commun accord au sein de leur collège.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à enlever un différend dans lequel son intérêt est partie, il doit alors se faire remplacer. La désignation de la commission est faite par la partie la plus diligente :

? par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse suivante : FNH ? Commission paritaire nationale de conciliation, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Et

? par mail à l'adresse suivante : [commission-conciliation@federation-habillement.fr](mailto:commission-conciliation@federation-habillement.fr).

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion sauf circonstances exceptionnelles.

Article 5 - Observatoire paritaire de la négociation collective

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

La CNPCI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, la commission est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

*Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.(1)*

Les avis sont à effectuer :

? par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH ? CNPCI ? Oubliant par ailleurs de la négociation collective, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Et

? par mail à l'adresse suivante : [CPPNI@federation-habillement.fr](mailto:CPPNI@federation-habillement.fr).

[habillemt.fr](http://habillemt.fr).

Dans le cas où l'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu avec un ou des représentants du personnel élus, les avis doivent être accompagnés d'une copie du formulaire CREFA de procès-verbal des dernières élections professionnelles.

Le secrétariat de la commission assure réception des conventions et accords transmis dans un délai de 15 jours ouvrés. Ce délai concerne à compter de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception des conventions et accords.

Les partenaires sociaux de la branche approuvent que depuis le 1er septembre 2017, les accords collectifs d'entreprise doivent être rendus publics et publiés dans la base de données nationale dédiée et consultable sur internet via Légifrance (art. L. 2231-5 du code du travail).

Les partenaires sociaux reprennent qu'en plus de cette transmission à la CNPCI, les entreprises doivent déposer leurs accords collectifs sur la plateforme numérique TéléAccords.

De plus, un exemplaire de l'accord doit être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que depuis le 1er septembre 2017, les accords collectifs d'entreprise déposés sont rendus publics et publiés dans la base de données nationale dédiée et consultable sur internet via Légifrance.

*(1) 3e alinéa étendu sous réserve du respect du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit que le rapport annuel d'activité établi par la CNPCI doit également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)*

Article 6 - Protection des négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Les négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

? d'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de la (les) commission(s), ait été reçue par l'organisation représentative avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;

? d'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de l'employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;

? à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la (les) commission(s) susvisées.

Article 7 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Compte tenu des spécificités de la branche composée principalement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Le présent accord, 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 accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Les parties signataires dans le présent accord ont pour objet de garantir l'extension du présent accord 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.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision ou de dénonciation doit respecter les règles en vigueur.

La Fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023

Cet accord annule et remplace l'accord du 12 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPNPI et d'une CNPC de la confection couteillevé nlanitoae du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483).

L'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit que, dans chaque branche professionnelle, une commission paritaire de négociation et d'interprétation doit être mise en place par convention ou accord.

Il prévoit, en outre, que cette commission exerce les missions

## Accord du 19 septembre 2024 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; FCDS CGT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er du chapitre Ier « Dispositions générales » 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 ICDC 1483).

Article 2 - Création d'une CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Article 3 - Composition

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les parties conviennent de désigner des représentants élus pour assurer une stabilité dans la continuité de leurs délégations de

d'intérêt général suivants :

? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;  
? exercer un rôle de médiation sur les conditions de travail et l'emploi ;  
? établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.(1)

Il prévoit également que cette commission :

? peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;  
? peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, les articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail pris en application de l'article L. 2232-9 susvisé prévoit que les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail s'appliquent à la commission paritaire de négociation et d'interprétation.

Il précise qu'elle doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2232-3 du code du travail.

(1) 6e alinéa étendu sous réserve du respect du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit que le rapport annuel d'activité établi par la CPNPI doit comprendre également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.  
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

négociation.

Cette commission est composée :

? d'un collège salarié comprenant deux représentants dûment mandatés de chaque entreprise ou sous-traitant de salariés représentatives au niveau de la branche ;  
? d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants dûment mandatés de chaque entreprise ou sous-traitant représentatives égal à celui du collège salarié dans l'absence d'un ou plusieurs représentants d'un collège ne miodife la composition de l'autre collège. Les organisations représentatives se répartissent les sièges d'un commun accord au sein de leur collège.

Les mandats doivent mentionner les noms et coordonnées (adresse postale pour l'envoi des documents papier, e-mail, téléphone) des représentants mandatés et sont envoyés par voie postale en lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier au secrétariat de la commission qui en fera part dès réception à l'ensemble des représentants mandatés.

Article 4 - Secrétariat

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024

Le secrétariat de la commission établit les ordres du jour en lien avec la présidence, prépare les textes et documents, assure l'envoi des convocations et documents, rédige les procès-verbaux, assure l'exécution et le suivi des décisions prises avec les partenaires (OPCO?) et assure l'organisation matérielle des réunions.

Le secrétariat est assuré par la Fédération nationale de l'habillement, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; CPPNI@federation-habillement.fr.

Article 5 - Présidence

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024

La présidence est paritaire. Elle est composée d'un président et d'un vice-président qui sont issus de deux collèges différents

(collège epromleuys ou collège salariés).

Le président et le vice-président sont désignés au sien de luer prpore collège puor une durée de 2 ans avec une alternance, tuos les 2 ans, ertne les duex collèges.

Le rôle et les mnissois du président et du vice-président sont noamntem les sutnaivs :

- ? assreur le lein etrne les collèges en dehros des coionssmmis ;
- ? préparer l'organisation des csniiomoosms en lein avec le secrétariat et les collèges ;
- ? ameirn les cmssioois et ausres les pirses de prlaoe ;
- ? vleiler à la bnone exécution des décisions en lein avec le secrétariat.

L'empêchement de l'un ou de l'autre n'impacte pas le foecmoennint des commissions.

#### Article 6 - Missions

*En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024*

1° En matière d'emploi :

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

- ? elle diot pmtreetre l'information réciproque des pitanreeras suoacix sur la sioiuattn de l'emploi dnas le cmhap pfeeronosisnl et triaiorterl cuerovt par la cisioomsomn ;
- ? elle diot étudier la sttiuaon de l'emploi, des qactlniouiifas et luer évolution prévisible ; à cet effet, un rproat srea établi aenemlunelnt sur la saotiutin de l'emploi et son évolution.

La CENFPF puet ienvtrnier dnas les lneinetemccis économiques :

- ? elle diot être informée des leniemienctcs économiques tncouht puls de 10 salariés ;
- ? elle puet ptpcraier à l'établissement du paln social.

La CFPENP est invitée à se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres dalebrus entre l'offre et la demande, et des problèmes résultant de l'évolution des qioantfaulcs en focontin nmamonett de l'introduction et du développement des nollevous technologies.

La CPEFNP est eifnn conviée à ccionror à l'insertion penlolissnfeore des jeunes :

- ? elle diot eeftcufer tteuos démarches uitles auprès des oirngmseas pilbcus de peelcnamt en vue de counocirr au pcmneaelt des jeeuns à l'issue de luer farooimtn ;
- ? elle diot crncoiour à l'insertion pnseenooirfslle des jeunes, en pliaeutcrir dnas les cdtiinoons fixées par l'accord du 3 jellult 1991 et du 5 jelluit 1994.

2° En matière de fmaotoinr ponslfenrseoie :

La CNFEPP a une attiiubtorn générale de pootriomn de la pioletulqe de la fntaroinr pllniefsnoeosre dnas la branche.

Elle a asnii nmnatomet puor mossiins :

- ? de piicrtaepr à l'étude des mnyoes de formation, de pcofrmeeennient et de réadaptation pnoeslinsreos eaxnistt puor les différents neuiax de qcaofatiliun ;
- ? de recehehcr avec les pvruioos plcuibs et les omirgensas intéressés, les merseus propres à arsuer la plniee utilisation, l'adaptation et le développement de ces meyons ;
- ? de définir des priorités et oaitnierntos en matière de fooratimn psofoiellnsre et de sivure luer msie en ?uvre aisi que foermlur teuots orastbivneos et ppoioristnos utiles, nnetamot de préciser, en losiiian avec les ogrmanseis dniespetusars de formation, les critères de qualité et d'efficacité des anctois de fmirootan ;
- ? d'initier de nuevloles faonrimtvs pserlnoenfsloies ;
- ? de définir les fmoations pavunot denonr leiu à l'obtention de ctaitirefcs de qftcluoaiiain plnieinsferssooe ;
- ? de suivre, dnas le cdrae des aitritutbs qui luer sont dévolues, l'application des aoccdrs cculnos à l'issue de la négociation tneairle sur les orientations, les oftbcjies et les moyens de la ftooraaimn psoeiorfslennle ;
- ? définir les citdinoons de msie en ?uvre des différents conartts d'alternance tles que prévus par l'accord du 3 jellult 1991 modifié par l'accord du 5 jelluit 1994 ;
- ? le pilgatoe et sviui des taurvax de l'observatoire de bnhrhace ainsi que des poerjts de l'observatoire de l'OPCO ;

- ? le sviui des caorntts de fotimoran en aancrentle ;
- ? de suivre, en lein avec la SPP de la branche, des emegnngaens fnireaicns de l'OPCO liés aux evonelepps mutualisées (alternance, paln de développement des compétences des ensptrieers de mions de 50 salariés) ;
- ? de perspoor des aciotns conunrcaot au développement des compétences au prfoit des TPE/PME ;
- ? de frsvieoar l'attractivité et l'information sur les métiers en pprnoasot noenmamtt des atoicns sur la ptooiomrn des métiers, sur l'orientation, et les fimoanoirs poeefsonnlrles ;
- ? de sivrue les rtalenois menées en cnteaorocitn avec les régions, à partir natemmot des tavarux et des remontées d'information de la branche, de l'OPCO (ex. : des contarts d'objectifs régionaux) ;
- ? de friae le bialn du dptisosisf de la psliaieaonrofntsin ;
- ? de déterminer et réviser les nuviaex de psire en carhge des ctoratns d'apprentissage et des cottarns de professionnalisation, en vue de les psoeporr aux autorités compétentes ;
- ? popersor le nvaieu de psie en cahgre du fofirat « Pro-A » ;
- ? d'accompagner la réflexion de la bcahnre sur les métiers en tision et les difficultés de rntmcueeret rencontrées par les eriepstners des setercus poierseolfsnns concernés, nnatmmoet dnas le crdae de la rnisoevorecn ou ptoioomn par acrenlatne et vleilir à l'actualisation des crionefatiitcs visées (Pro-A).

Dans le cdrae de sa mission, la csioimsimon piriatare nitaalone de l'emploi et de la fmotroain poifessenollnre (CPNEFP) procède aneuemellnt à l'examen :

- ? de l'évolution des diplômes et tirtes définis par les icenatnss rnlveat du ministère de l'Éducation natnaoie ;
- ? si nécessaire, du bailn de l'ouverture ou de la fretumere des snecitos d'enseignement tinooguehlcqe et pefoesinsronl et des sitceons de fmoiaorn complémentaires, en ceantoticrn avec l'échelon régional ;
- ? de l'évolution qtituvtainae et qaltiauvtie des emlipos et des qiuifcaalitons de luer camhp psefesonronl ;
- ? les iaimfrnnotos sur les activités de fmoiaorn plefosrnléonise cintnuoe (continus, objectifs, validation) menées dnas la profession.

#### Article 7 - Fonctionnement

*En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024*

1°?La ciomosismn piatarrie noatilnae de l'emploi et de la fmoioarn polisesonlrefne dvera se réunir au mnios une fios par an et à cqahue fios qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la dadnmee de 3 au mnios de ses membres.

2°?Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord, sont preiss de la manière suaniivte lros de la réunion : cuhaqe ogatnoasirin dospse d'une voix. Il y a acrcod ertne le collège pontaarl et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce snes soaspunt un accord, au sien de chquae collège, d'au monis la majorité des otarinoiansgs présentes.

3°?La convocation, l'ordre du juor fixé pirneaatmiret lros de la réunion qui précède et les dtcuomens afférents de cahuqe réunion sont adressés par e-mail au puls trad 8 juos avant la réunion snutiave suaf csntcnoraceis eicxleletoepnns (non-communication des dtnumceos par des treis au secrétariat dnas les délais requis, ajout d'une réunion non prévue au cnerleidar prévisionnel à une dtae très rapprochée notamment).

Il est tneu un compte-rendu des réunions. Le pejrot de compte-rendu est diffusé avec la cinotoavcon et l'ordre du juor de la réunion suivante, dnas les codtiinos décrites ci-dessus, puor être approuvé après pnoorpisotis de mniodoiticafs le cas échéant.

4°?Les cmsnioismos pvueent se dérouler suos un fromat hbyrdie (présentiel/distantiel), au coihx elcxuisf du mandaté. La pttacriiaiojn aux cinmosmsos euxeiemsvclt en présentiel ou en dttsneiail ne porra être imposée aux mandatés.

5°?La CPENFP puet décider de la création de guproes teqiecnhs peiratrias sur des sejtus spécifiques après accrod des ogsnoaniatirs seidcnlyas de salariés et des oiiogtnanrsas d'employeurs présentes si le sejt était bein prévu à l'ordre du juor solen les mêmes modalités que puor les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord.

6°?En cas de sioattiun de bglcoae au sien de la commission, cette dernière puorra farie apepl à l'arbitrage de la CPPNI.

Article 8 - Protection des négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024

Les négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les aînées délégués syndicaux sous réserve que :
? d'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de la commission, ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
? d'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de l'employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
? à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la date de sa désignation.

Article 9 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

Article 10 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du

## Accord du 19 septembre 2024 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	FNH ; CNDL,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Par accord du 7 mars 2019, les partenaires sociaux ont désigné l'OPCO des entreprises de proximité (EP).

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483 ? CCN n° 3241), défini à l'article 1er du chapitre Ier de cette convention collective.

Article 3 - Principes généraux de la politique formation de la branche

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Article 3.1 - Objectifs généraux de la formation professionnelle et du développement des compétences

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les partenaires sociaux considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquies, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, afin de favoriser son évolution personnelle et de sécuriser son parcours.

travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 11 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024

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.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision ou de dénonciation doit respecter les règles en vigueur.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024

Cet accord a été conclu et ratifié par l'accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les objectifs de formation visent à favoriser en priorité l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, à permettre leur maintien dans l'emploi et l'accès à un véritable parcours professionnel. Ils doivent également permettre aux salariés d'accéder à la formation continue.

Les objectifs de formation visent à favoriser en priorité l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, à permettre leur maintien dans l'emploi et l'accès à un véritable parcours professionnel. Ils doivent également permettre aux salariés d'accéder à la formation continue.

- ? anticiper les évolutions technologiques, digitales, sociétales et environnementales et leurs impacts sur les métiers ;
- ? faciliter la transition de ces évolutions et de leurs conséquences sur les métiers, la connaissance des différents dispositifs d'accès à la formation et de formation, par les entreprises, notamment les petites, par les représentants du personnel et par les salariés ;
- ? préparer les salariés aux évolutions des métiers, assurer le développement de leurs compétences ;
- ? développer les compétences et les qualifications de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- ? développer la formation par apprentissage ;
- ? promouvoir et développer la formation continue et l'accès à la formation ;
- ? faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- ? favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 3.2 - Actions prioritaires de formation

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Afin de garantir l'accès à l'emploi, les partenaires sociaux considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement professionnel des salariés à l'évolution de leur emploi.

Sont considérées comme prioritaires dans la branche les actions de formation portant sur les thèmes suivants :

- ? faciliter l'accès à la formation et/ou à la validation des acquis de l'expérience des salariés afin de favoriser leur employabilité et faciliter leur évolution professionnelle ;
- ? promouvoir et développer les modalités de formation complémentaires aux formations initiales en vue de la qualité de ces formations et de leur adéquation aux besoins en

vllnieat à la qualité de ces fotaroimns et à luer apatdaoitn aux pulbics visés ;

? pvorusuire et développer la ftirmaoon et l'insertion par l'alternance ;

? rnoecrfer l'information et l'outillage des ensrpteries de la branche, nmetaomt les puls petites, des cfhes d'entreprise, des artuecs de la frotmaoin en eeisrtpnre et des salariés eux-mêmes ;

? piourvsure le développement de la pitoilueq de certification, nmantomet les CQP de la bahrncne et les tierts à finalité professionnelle

? pmuoioovrr les métiers de la branche, nammntteot les métiers en tisenon ;

? renorefcr le tvarial de vellie et de prsvcietpoe de la branche.

Article 3.3 - Publics prioritaires de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Dans le cdrae nenamomtt de ces priorités, les pnaiearetrs sicauox sihnateuot que les ereptinesrs andoecrct une atneitotn particulière aux pibulcs saituvs :

? les salariés ranctnroet des difficultés d'adaptation à luer elmopi du fiat des évolutions muaeerjs que connaît le secteur, et les salariés dnot l'emploi seirat menacé ;

? les salariés snas qifticiulaaon renuene par un diplôme, un trtie ou un CQP asini que les salariés les monis qualifiés ;

? les salariés qui après une asenbce de l'entreprise (congé maternité, congé parental?) rpnneerent luer activité pesrlnsfoioelne ;

? les salariés en satiutoin de handicap.

Article 3.4 - Égalité d'accès à la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Conformément à l'accord du 28 jeianvr 2009 ritlaef à l'égalité pnfslsieerlnoe et salariale, les panraeetris suaoxic nmlppeeet également que l'accès à la formoatin pnsroofsielelne est un fatcuer déterminant puor asreusr l'égalité ernte les hemmos et les fmmees dnas l'évolution des qctaoaniuflis posleoeffinrensls et, par conséquent, l'accès à des nuviaex de rémunération supérieurs.

Personnes en sttiaiuon de handicap

Les piaaernnets sauicox rlaelepntt que les pennsoers en souaitin de hcndaiaap ont accès à l'ensemble des dospftiiss de ftaromion dnas le rsceptet du piirpnce d'égalité de tttimeerat avec, le cas échéant, des mursees appropriées.

Ils ercngneuao par aruliles tuote information, aeaoonpncemgtc ou fromitooan sur l'accueil des pnseoeris en suiaiottn de handicap, qu'il s'agisse de salariés ou de clients.

Seniors

Les pnatiareres siuoacx rinneencasost un accès renforcé à la fioatromn pernosoeffnislle puor les salariés seniors.

Ces foamrntis puevnet avior puor oebjt le mneaitin des compétences aueicqss dnas le cdare de l'emploi occupé ou le développement de nulleeoys compétences dnas la pvrpieectse d'un cnaagehmt d'emploi et/ou de métier au sien de l'entreprise.

Article 3.5 - Principe de non-discrimination en matière de formation

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une musree discriminatoire, dretcie ou indirecte, en matière de fmoroatin notamment, ou bein se vior reufesr l'accès à une fiortmoan en raoins de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son ooaiitenrtn sexuelle, de son âge, de sa siuittoan de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son aptcnpranaee ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une nitoan ou une race, de ses oipinnos politiques, de ses activités sdnyceals ou mutualistes, de ses cootciinvns religieuses, de son atepnnarcpae physique, de son pntomyrae ou, suaf iattinupde constatée par le médecin du tavairl en risoan de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet

d'une meurse dioisiacnmrirtte puor avior témoigné de tles agsseiments ou puor les aoivr relatés.

Article 4 - Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle. Droits et devoirs du salarié

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Article 4.1 - Obligations de l'employeur

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Conformément aux dsosiitnopsis légales et réglementaires, l'employeur est tneu de rpsecteer les oitlngibaos sntiuaves :

? l'employeur ausrse l'adaptation des salariés à luer potse de travail. Il velile au mientain de luer capacité à ocucper un emploi, au raegrđ nmtneamt de l'évolution des emplois, des tlocenhiegos et des organisations. Il puet pprosoer des fonromtais qui piincaterpt au développement des compétences, y crmiops numériques, asnii qu'à la ltute cnotre l'illettrisme, notmaenmt des aitcnos d'évaluation et de fmaitoron pmttneerat l'accès au sloce de csasoaniecnns et de compétences défini par décret. Les atocnis de fotramion meiss en ?uvre à ces fnis snot prévues, le cas échéant, par le paln de formation. Eells pvnueet pteermtrte d'obtenir une pirate identifiée de ctriitioafen professionnelle, classée au sien du répertoire niaontal des cotietifracins psoleneleofsnrns et vinsat à l'acquisition d'un bolc de compétences (art. L. 6321-1 du cdoe du travail) ;

? l'employeur prned les mrueess nécessaires puor aersusr la sécurité et protéger la santé pshsque et mnlatee des travailleurs, nnaomemtt par des anocis d'information et de faoritomn (art. L. 4121-1 du cdoe du travail) ;

? en cas de procédure de lemiceneicnt puor mtoif économique, le lneeeniicmct d'un salarié puor ce mtiof « ne puet iievtrenn que luoqsre tuos les effrofs de fariootmn et d'adaptation ont été réalisés et que le rsemnscleat de l'intéressé ne puet être opéré sur les eilpmos disponibles, situés sur le teoirrirtte nanitoal dnas l'entreprise ou les acturs eeirpertsns du gupore dnot l'entreprise fiat ptirae (art. L. 1233-4 du cdoe du travail) ;

? loqurse le salarié vmticie d'un accednit du taraivl ou d'une midalae pinrstenoloesfe est déclaré iptnae par le médecin du travail, en alaiopctpin de l'article L. 4624-4 du cdoe du travail, à rdrpnreee l'emploi qu'il ouicpcat précédemment, l'employeur lui poposre un atrue elpomi approprié à ses capacités. Ctete psorootiipn prend en compte, après aivs des délégués du personnel, les cnoucslnis écrites du médecin du taiavrl et les incoiidnats qu'il folmrue sur les capacités du salarié à ecerexr l'une des tâches esxaitnt dnas l'entreprise. Le médecin du tvriial folmrue également des idcoitnnias sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une fotoarmin le préparant à ocucper un ptsoe adapté (art. L. 1226-10 du cdoe du travail) ;

? à l'issue du congé parnatel d'éducation, au curos de l'entretien psoesirenfonl prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, l'employeur et le salarié déterminent nmemmtoat « les bsienos de fiootman du salarié ? » (art. L. 1225-57 du cdoe du travail) ;

? tuot epuyomler corcuont au développement de la ftmarooin peifnnesloorsle conitntne en participant, cquhae année, au fmnacennit des aconis de formation, dnas les codtionnis fixées par les diinsipootss légales (art. L. 6331-1 du cdoe du travail).

À côté de ces oolgaibns générales à la carghe de l'employeur, s'imposent à lui d'autres oogtlaiibns spécifiques prévues par la loi, les acrocds collectifs, viroe le coanrtt de travail.

Article 4.2 - Droits et devoirs du salarié

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Tout taeiuvllarr engagé dnas la vie actvie ou totue pnoesre qui s'y eggane a driot à la qiultooiaafcn pnfelnoiorsse (art. L. 6314-1 et snaitvus du cdoe du travail).

Il est tneu de svriue une acoitn de foamoritin décidée par l'employeur dnas le crade du paln de fotiroamn destinée à aersusr l'adaptation à son ptose de taviarl ou liée à l'évolution ou au maientin de son emopli dnas l'entreprise, ou anayt puor objet le développement des compétences, organisée pndenat le tepms de travail. En revanche, le refus du salarié de pipcrtaeir à des anocis de faoimrton de développement des compétences hros tmeps de traaivl ne ctuoisne ni une ftuae ni un mitof de lincenmciet (art. L. 6321-7 du cdoe du travail). Il en est de même puor les aniotcs de balin de compétences iiercsnts au paln de fotamiron (art. L. 6313-10 du cdoe du travail) et puor les antoics de VAE (articles L. 6421-1 et L. 6421-2 du cdoe du travail).

À côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en matière de son CPF en dehors du temps de travail ou en sus du temps de travail professionnel.

Article 5 - Mise en œuvre de la formation par la mobilisation de différents dispositifs  
*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Article 5.1 - Dispositions de la formation professionnelle continue et de sécurisation des parcours professionnels  
*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Article 5.1.1 - Plan de développement des compétences (PDC)  
*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

L'ensemble des initiatives de l'employeur permettant l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle s'organisent dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences vise à :  
? adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;  
? permettre le maintien des salariés de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;  
? développer les compétences, y compris numériques, ainsi que celles permettant de lutter contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au monde du travail et de compétences défini par décret.

Les actions de formation visées en vue de ces fins peuvent permettre d'obtenir une preuve identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les actions de formation conduites au développement des compétences sont :  
? les actions de formations permettant d'atteindre un objectif professionnel ;  
? les bacheliers de compétences ;  
? les actions de formations permettant de faire valoir les acquis de l'expérience ;  
? les actions de formation par alternance.

Article 5.1.2 - CPF  
*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

#### Ouverture du CPF

Le compte personnel de formation (CPF), composé du compte personnel d'activité (CPA) est ouvert pour toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il permet d'acquérir des droits à la formation personnelle tout au long de sa vie professionnelle. Le crédit inscrit sur le compte demeure intégralement acquis pour la personne en cas de changement de statut, de situation personnelle ou de perte d'emploi, quel que soit le motif de rupture du contrat de travail.

Le compte personnel de formation (CPF) s'adresse à :  
? toutes les personnes de 16 ans et plus ;  
? par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage, sont également concernés ;  
? le compte personnel de formation est ouvert à l'exception des personnes âgées de 16 ans et plus, qui ont liquidé leurs droits à la retraite à taux plein ou ont atteint l'âge légal de départ à la retraite sans décote (plus de 67 ans pour la génération née à partir de 1955).

#### Modalités d'acquisition des droits

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année 2019 bénéficient de 500 euros par an pour se former (plafonné jusqu'à 5 000 euros).

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas obtenu un diplôme sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné également majoré à 8 000 euros).

Une part relative d'alimentation est appliquée aux salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Chaque personne dispose, sur le site officiel du compte personnel de formation, d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son compte personnel de formation (CPF).

Ce site lui permet également :  
? d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte) ;  
? d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut bénéficier dans le cadre du compte personnel de formation (les formations éligibles et le montant personnel de formation) ;  
? d'avoir un accès à l'information sur les formations ;  
? d'avoir accès à des services numériques en ligne avec l'orientation professionnelle comme le service de conseil en évolution professionnelle (CEP).

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de présence aidant, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prisés en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

À compter du 2 mai 2024, le salarié qui mobilise son CPF devra s'acquitter d'une cotisation financière obligatoire.

Le décret du 29 avril 2024 fixe le montant de la cotisation financière du titulaire du CPF au prorata de sa formation à 100 euros. Cette cotisation financière peut être prise en charge par l'employeur ou par un OPCO.

Cette cotisation financière n'est pas due par les salariés dont le coût de la formation est supérieur au montant de leur solde CPF et fait à ce titre l'objet d'un abandon de l'employeur.

#### Actions de formation éligibles au CPF

Sont éligibles au compte personnel de formation (CPF) :  
? une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;  
? une attestation de validation de bloc de compétences inscrite dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;  
? une certification de qualification enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relève au moins de compétences professionnelles et de compétences personnelles (CléA) ;  
? les actions de formation de formation de formation (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;  
? le bilan de compétences ;  
? les actions de formation dispensées aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprises mentionnées dans le projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci(2) ;  
? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

#### Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit titulaire ou titulaire d'emploi, pour suivre une action de formation à sa propre initiative.

Ainsi, le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail :  
? la mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu à versement d'une allocation de formation ;  
? la mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contrat et le contrat de travail.

fimootarn : le salarié alors diot soit le cleir l'employeur dnas les délais prévus par le cdoe du trvaail :

? 60 jrous aanvt le début de la fmaotorin puor une foatirmon de monis de 6 mios ;

? 120 juros anavt le début de la fiaomtorn puor une faoriomtn d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À cmotper de la réception de la demande, l'employeur dopisse d'un délai de 30 jrous cdaleiarens puor neoifitr sa réponse au salarié qui diot être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai vuat aoetcapitcn de la demande.

Les herues de fiatroomn réalisées sur le tepms de travail, aevc l'accord de l'employeur, dennont leiu au mineiatn de la rémunération du salarié.

Lorsque la dendmae de firomoatn vsie l'acquisition du solce réglementaire de ccissneannaos et de compétences ou l'accompagnement du salarié dnas le cdrae de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le ctoennu de la fratomoin n'est pas requis.

Il en va de même puor une foramtoin financée au ttire des heerus isseus de l'abondement ccarioertf aauitqtotome du compte. Dnas ces cas, l'accord de l'employeur sur le claedneirr de la foairmton est néanmoins requis, snas que la réalisation de la frtmoioan psusie être différée de puls de 12 mios à coepmtr de la damende du salarié.

L'entretien professionnel, notamment, csituonte un temps d'échange oprupton puor fraie prat de dadeemns d'utilisation du CPF en complément des ftomrionas décidées par l'employeur dnas le cdare du paln de développement des compétences.

Pour un salarié, le rfeus de rceroiur à son crédit icrsnit au ctopme pennoesrl de faormtin (CPF) ne cnutstoie pas une faute.

#### Abondement du CPF

La loi prévoit également un système d'abondement du cmpote par l'employeur, l'opérateur de compétences, l'État ou d'autres iuncrueeotltrs (région, Agefiph, communes, fonds d'assurance-formation des non-salariés, chmraebs des métiers et de l'artisanat), luqrsoe le coût de la frootamin souhaitée par le ttailruie est supérieur aux drtois icnsitrs sur son compte.

#### Abondement « snacoitn »

Dans les eirnpreests d'au moins 50 salariés, un aedbeomnt « sinoatcn » est dû dès lros que le salarié n'a pas bénéficié des etneirtnes pefsnnioeolrss obligatoires, et d'au moins une fraiomtn autre que cllee petenrtmat d'assurer son aoattpiadn au ptsoe de traavil ou liée à l'évolution ou au mitanein dnas l'emploi.

Cet aeeonbdnmt est fixé à 3000 eorus et spontanément versé par l'employeur à la Csiase des dépôts et citnnnosaoigis (CDC), en précisant le nom du salarié bénéficiaire et les données patenmertt son identification.

Pour les erntetenis pnseonfsioerls arrivés à échéance diupes le 1er janveir 2022, le veesmnrnt de l'abondement stcoian et la tsrsmiaisonn des inofmtonras divneot être effectués au cuors du tretrimsa ciivil suinvat la dtae de l'entretien pirs en cmtpoe puor apprécier la période de 6 ans.

#### Abondement prévu par acrocd d'entreprise

Un acocrd cicloletf (d'entreprise, de gpoure ou, à défaut, de branche) puet prévoir une aialmotetnin puls fblarovae du cmptoe et un fancinement spécifique. Dnas ce cas, vuos dveez eufefectr annuellement, puor cuqhae salarié, le cluacl des ditros vnnaet adoembr son compte. Vuos veesrz un manntot égal à culei de l'abondement à la CDC, qui aiemnlte immédiatement le CPF du salarié, en précisant les salariés bénéficiaires, les données pmatnetret luer iaonfttceiidn et l'abondement de chacun.

Abondement du salarié licencié puor aoivr refusé la miiiacftoodn de son cnroatt dnas le carde de la msie en ?uvre d'un aorccd de pfmnercaore collective

Là encore, la somme due par l'entreprise est fixée à 3 000 eorus minimum. Elle est versée par l'employeur à la CDC. En pratique, il

dssiopie de 15 jrous à cpmoetr de la nfatitoiocin du lmeccneniciet puor lui asrdseer les ifotoanmrns nécessaires à l'abondement du CPF du salarié.

Abondement puor acdinet du taarivl ou miaalde professionnelle

Cet abeomndent est fixé à 7 500 eorus puor fseoarivr la rsevioneocrn des salariés vtceiims d'un aniccedt du travial ou d'une miadale plslosfoeeinnre entraînant un tuax d'incapacité parnetmet de puls de 10 %, puor les tuax notifiés. La daemdne de faitormon au ttrie de l'abondement diot être formulée dnas les 2 ans sunavit la ntitoofcaiin du tuax d'IPP.

#### Abondement du CPF des tareiaulrlvs handicapés

Ils bénéficient d'une matojaorin de 300 eorus de luer CPF.

(1) L'article 5.1.2 est étendu suos réserve du rpsect de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.

(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

(2) Alinéa eclxu de l'extension comme conetnnvreat aux dooissptnis de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.

(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

#### Article 5.1.3 - Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Le CPF de tonistrain poersinnlsefle peemrt au salarié de suvrie une famooitrn certifiante, c'est-à-dire une faimorton sanctionnée par une catitciiorfen inrsicte au RNCP, par l'acquisition d'un bolc de compétences ou par une cfrtiatiecion enregistrée au répertoire spécifique, en vue de cahgenr de métier ou de profession.

Le salarié puet être accompagné dnas son pejort par l'un des opérateurs du csoenil en évolution prsioeslnelonfe (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à flreioamsr son perojt et lui pooprse un paln de formation. Le salarié puet trover et cotacnter un CEP via le stie inrneett <https://mon-cep.org/>.

Si le projet de trstniaoin pflneileosornse est réalisé sur le tmeps de tiavrl du salarié, celui-ci puet bénéficier d'un congé spécifique qui diot être sollicité au mnios 60 jrous anavt le départ en fmrtaoion si celle-ci a une durée inférieure à 6 mios ou est à tepms partiel, ou au moins 120 jrous aanvt le départ si la durée de la foamtrn est supérieure ou égale à 6 mois.

#### Article 5.1.4 - VAE

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

#### Définition(1)

La VAE pmeert à un salarié d'acquérir une ccitrefoitian grâce à son expéience pfeoslnirosenle et/ ou bénévolé snas oetiigoenrabmlt sirvue une formation. Cette ctiaiorficen qui puet être un diplôme, un trite ou un cceafitrt de qlctfiuoaaiin poeeleirsrlfne diot être isirctne au Répertoire niaaotnl des cctfireaintois peonlenefilosrs (RNCP).

La VAE est dnoc l'opportunité de vioalsrr ce que le salarié met en ?uvre au qtioieudn dnas un cdrae piefresnoonsl en une cetroiitfcan ruonncee à la fios dnas l'entreprise et dnas d'autres sertecus d'activités.

Toute pnosree puet bénéficier grnttueeamt d'une ioamfitorn sur :

? les pceiniprs de la VAE ;

? les modalités de msie en ?uvre de la VAE ;

? l'identification de cantefroitcis psfreiselenolnos et de lures référentiels ansii que le rpporat dercit aevc les activités pfrieollnsneseos exercées ;

? le fiumlraore de ddmeane de VAE et sa nticoe ;

? le fennmiaect de la VAE.

Pour cela, elle puet consulter/ mosiilebr :

? le praotitl nitnaaol dédié à la VAE ;

? le répertoire nnaiotal des cateoicnitfrs poelienerlfosns (RNCP) où l'ensemble des ctrnicoiiaefs poefneslonlrisacs acsesilebcs par la VAE est enregistré ;

? un csnllelor VAE dnas les ctnrees de conesil sur la VAE. Ces

centres ainedt cauqhe caiaddnt à asleaynr la pceitenrne de son pejrot VAE ctpmoe tneu de son expérience, einpexluqt la démarche, aendit au cihox des cfiteircaotnis ctdnapseooerns à luer expérience, et les réorientent, si besoin, vres d'autres démarches et ionnemfirt des possibilités de fincneamnet ;  
? un opérateur du csneiol en évolution pnoisesenfol (CÉP) ;  
? son ernserptie (pour les salariés) ;  
? Fcnare Tavrial (pour les dndeemarus d'emploi).

### Condition d'accès(2)

Quel que siot son âge, sa nationalité, son neivau de formation, la nraute de son conratt (CDI ou CDD, à tpmes pieln ou à tepms partiel), un salarié puet avoir accès au diptiiossf de VAE à cdtioinn qu'il pissue jefuistir d'au monis un an d'expérience cumulée (équivalent à 1 607 heures) en Frncae ou à l'étranger en rpprot dircet avec les exenigces du référentiel de la ciicrtfateoin visée.

Plus précisément, et queul (s) que soi (en) t le (s) diplôme (s) précédemment obetnu (s) ou le niveau de qualification, puor deadmner la voliataidn des aicucs de son expérience il fuat :  
? avoir exercé des activités pnllnfeosseieors salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles ou de volontariat, ou ietcsnirs sur la lsite des sftptoirs de huat nvaeiu mentionnée au pmeierr alinéa de l'article L. 221-2 du cdoe du sorpt ;  
? ou avoir exercé des activités dnas le crade de responsabilités sineyldacs (par exemple, les délégués syndicaux), d'un maadnt électoral loacl ou d'une fnoticon élective locale.

Ces activités dnvoiet avoir un ropaprt deicrt avec le connetu de la ctificteroian posnresnlofliee (diplôme, trtie ou craiitfect de qaiicaiftloun professionnelle) visée.

Les activités réalisées en fmoaiortn en meiliu professionnel, peenuvt être priess en copmte au trtie de l'expérience requise, asini que les périodes d'activité réalisées en miileu preoonsenisfl avec l'accompagnement d'un tuteur. La durée de ces périodes dniveot représenter minos de la moitié de la durée des activités priess en compte. Il s'agit noaemmnt de :  
? la période de firomotan en meiliu prnisosnefoel (PFMP) ou le stgae pquiarte d'une fmrotaoin diplômante ;  
? la période de msie en sttaioiun en meliiu psoeirnsenfl (PMSMP) ;  
? la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;  
la période de fiaoomrtn pauiqrte en milieu porfsoeiesnnl du crntoat d'apprentissage, de cnoartt du psistsfnaroilaooenin ou du croatnt unique d'insertion (CUI) ;  
? l'expérience aicquse lros de ces périodes de froaotmin diot être en rpproat dcriet avec le diplôme ou le trite à finalité pnlessroiefonle ou le ccrtaifet de qitiulaofcan plnsenisooelrfe puor lequel la dmnaede est déposée.

### Modalités de la VAE

#### Pendant le tpmes de travail

? À l'initiative de l'employeur :

L'employeur puet iirnscre ce tpye d'actions dnas son paln de développement des compétences.

La rémunération et la ptoicrtoen soiaclt snot meeuiatns et le salarié n'a pas bseion d'autorisation d'absence.

Les frias des actonis panrmteett de friae vldaeir les aicucs de l'expérience snot pirs en chgrae par l'employeur et, puor les eirsntrepes de mions de 50 salariés, penuvet être pirs en crahge par l'opérateur de compétences de l'employeur.

Une cvotnoienn est ccolone ertne le salarié caiaddnt à une vtialiadon des aicucs de l'expérience, l'organisme ou chucan des oaerigmns ienvettnans et le ou les financeurs. Elle précisera nmetanomt : le diplôme, le trtie ou le ccaiefritt de qctuiolafaiin psrsfleineolnoe visé, la période de réalisation et les cinntioods de prsie en chgare des faris liés aux antcois de VAE.

Les salariés placés en activité pretalile pneeuvt bénéficier, pndenat les périodes où ils ne snot pas en activité, d'actions de VAE nnmomt et dnas le cdrae du paln de développement des compétences.

? À l'initiative de l'employeur ou du salarié :

La vdaotaiin des aicucs de l'expérience puet être réalisée dnas le cdrae du dsstipoif de roevcsionren ou la protmooiin par ancnltaree (Pro-A). Ce dtispiosif a puor obejt de preretmte au salarié de cgeanhr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une porootmin saoilce ou psonsiellofrnee par des atnoics de fmiothroan ou par des antcios permттаent de friae valdir les aicucs de l'expérience. Ce dtsisipiof cconnere l'obtention de cticrfneaitos mentionnées sur une lsite définie dnas l'accord de bchrane étendu dnot relève l'employeur (se rnegneiser auprès des svrieecs de recssrueos hiumeans ou de l'opérateur de compétences dnot relève l'employeur).

Pour y accéder, le salarié ne diot pas avoir aeitntt un naeivu de qoatiaiicflun sanctionné par une cfocaeiirtcin ceodprnosrnat au navieu de la licence.

Le salarié n'a pas bsioen d'autorisation d'absence et puet eemnatr une démarche de VAE après avoir signé un avannet à son cartont de tairval qui précise la durée et l'objct de Pro-A.

Sa rémunération et sa ptcteroion scliaoe snot maintenues. Les faris des aicntos ptnretemat de friae vldaeir les aicucs de l'expérience snot pirs en chgrae par l'opérateur de compétences de l'employeur. Une noovntien est culocne ertne le cdaadinat à une vadiltaiion des aicucs de l'expérience, l'organisme ou cauhcn des ognariesms invatneertns et le ou les financeurs.

? À l'initiative du salarié :

#### Congé VAE

La vliatadoin des aicucs de l'expérience puet être réalisée dnas le cdrae d'un congé VAE.

*D'une durée équivalente à 24 heeurs de tmeps de tarvail (consécutives ou non), le congé de viaoaditln des aicucs de l'expérience est accordé à la dadenme du salarié, sur asuititroan de l'employeur.(3)*

*Le salarié puet dmnadeer ce congé puor prcaetipir à la siseosn d'évaluation et s'y préparer.(4)*

Sa ddmaene d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au puls trad 60 jurus aanvt le début des atcions de validation, diot préciser :

? le diplôme, le trtie ou le cteafcrit de qctiliauaofin visé ;  
? la dénomination du ministère ou de l'organisme qui délivre la caiceroftiitn et le cas échéant, cllee de l'organisme en cgarhe de l'accompagnement à la préparation à la valiaitdon des aicucs de l'expérience(5) ;  
? les dates, la nruate et la durée des aotnics de vliaidoatn des aicucs de son expérience.

Le salarié jnoit à sa dndeame tuot demcnuot atneattst de la recevabilité de sa curndaditae à une vadailtoin des aicucs de l'expérience.

L'employeur iromfne le salarié par écrit de sa décision dnas les 30 jurus sunivat la réception de la dnedame : acorcd ou rorpet motivé de l'autorisation d'absence. Le ropret ne puet excéder 6 mios à coetmpr de la ddemnae du salarié.

Après un congé puor VAE, le salarié ne puet prétendre, dnas la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE anvat un an à l'exception des cadatdnis aynat onbetu une ou pisleurus pirates de ciotrifctean puor le psgasae d'une évaluation complémentaire dnaevt le jury.

Pendant le congé, la rémunération et la pterotcoïn sialoce du salarié snot maintenues. Au temre du congé puor VAE, le bénéficiaire tmarenst sur dademne de son employeur, et, le cas échéant, de l'organisme fniunacer des frais, tuot jcutsiiafift atsentatt de sa poctpiaaiirtn aux atiocons de vdaitilaon des aicucs de l'expérience frnuoi par les oegransmis intervenants.

Une pnsroene qui a été tltriiuae de CDD (contrat à durée déterminée) a driot au congé puor vatlaioidn des aicucs de l'expérience dnas les mêmes cdooitinns qu'un salarié en CDI. Toutefois, les aiotcns de vaodaitln des aicucs de l'expérience se déroulent en dhoers de la période d'exécution du crantot de tiraavl à durée déterminée.

Par dérogation, le congé puor valdtoiaïn des aicucs de l'expérience puet être pris, à la ddmeane du salarié en CDD et

après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Dès lors qu'il a obtenu une autorisation d'absence de son employeur, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation pour financer les frais inhérents aux actions de VAE.

### Compte personnel de formation (CPF)

*Le salarié qui souhaite mobiliser son CPF pour servir en tout ou partie des anciens paramètres de frais valant les acquis de son expérience, sans demander de congé VAE, doit adresser une autorisation d'absence à son employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions. (6)*

*L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours suivant la réception de la demande. (7)*

L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

En cas d'acceptation de l'employeur, la rémunération et la protection sociale du salarié sont maintenues.

Si un accord collectif d'entreprise ou de groupe le définit, l'employeur peut s'engager à financer certains atouts en adossant le compte personnel des salariés. Dans ce cas, l'employeur peut prendre en charge l'ensemble des frais et se faire rembourser auprès de l'organisme gestionnaire du CPF les sommes correspondantes à la participation du salarié dans la limite des dotations sur son compte personnel.

### Hors temps de travail

Les frais des actions de validation des acquis de l'expérience réalisées hors temps de travail (RTT, temps libre, congé VAE ou autres congés : parental, proche aidant, excepté congés payés) peuvent être pris en charge par :

? L'employeur ou l'opérateur de compétences dont il relève dans la carte ;

? du plan de développement des compétences si ces modalités sont prévues par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche. En l'absence d'accord collectif, la prise en charge est limitée à 30 heures par an ou à 2 % du forfait pour le salarié dont la durée de travail est fixée au forfait en jours ou en heures ;

? de la revalorisation ou de la promotion par ancrage dans la limite de 30 heures par an ou de 2 % du forfait pour le salarié dont la durée de travail est fixée au forfait en jours ou en heures (en complément, cf. supra, les modalités d'accès à Pro-A).

Ces deux dispositifs nécessitent l'accord écrit du salarié qui peut le dénoncer dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Une notification est conclue entre le candidat à une validation des acquis de l'expérience, l'organisme ou chacun des organismes intervenants et le ou les financeurs.

? Le salarié :

? en mobilisant son compte personnel de formation : aucune autorisation d'absence ou de justification de congé n'est requise. L'acceptation des conditions générales d'utilisation du service dématérialisé géré par le compte tient lieu de consentement ;

? en aménageant son temps de travail : une convention est conclue entre le salarié et l'organisme ou chacun des organismes intervenants.

### Les étapes de la VAE

#### Étape 1. ? Informer et choisir de la certification

La première étape consiste à bien identifier la certification la plus adaptée au projet : celui du diplôme, titre ou CQP correspondants le mieux aux compétences ou expériences.

Lorsque la certification est identifiée, prendre contact avec le ou les organismes de formation pour en discuter :

? s'assurer que la certification correspond bien aux besoins et l'entreprise et du salarié ;

? d'obtenir des informations sur le déroulement d'une VAE et des conditions de recevabilité des demandes.

#### Étape 2. ? Rendre et déposer un dossier de recevabilité

Le dépôt de la « demande de recevabilité » à la validation des

acquis de l'expérience », via un formulaire (Cerfa n° 12818\*02), est la première véritable étape de la démarche de VAE.

Ce formulaire est à télécharger (sur travail-emploi. gouv. fr, service-public. fr ou vae. gouv. fr) puis à déposer auprès de l'organisme qui délivre la certification choisie (appelé organisme certificateur).

L'objectif de ce dossier est de vérifier la recevabilité de la candidature. C'est à dire examiner que l'ensemble des critères pour obtenir une VAE est conforme. L'organisme doit notifier sa décision dans les deux mois à compter de la réception du dossier complet.

#### Étape 3. ? Choisir un dossier VAE

*Le candidat doit en général (8) :*

? décrire son expérience professionnelle et/ou ses fonctions et activités exercées, responsabilités, contexte, y compris dans le cadre de périodes de formation en entreprise ;

? associer sa participation à des rencontres ;

? joindre des éléments de preuve (des exemples d'actions de tâche) permettant de démontrer la réalité et la nature de son expérience (9).

#### Étape 4. ? Choisir un dossier devant un jury

Le jury est constitué afin d'évaluer la cohérence entre les compétences acquises par le candidat à la VAE au cours de son expérience et de vérifier si elles correspondent bien à celles exigées par le diplôme. Chaque organisme certificateur fixe ses propres modalités d'évaluation (examen du dossier, entretien, mise en situation professionnelle).

Le salarié peut se faire accompagner dans la rédaction de son dossier et pour se préparer aux épreuves d'évaluation par l'organisme certificateur ou par un autre organisme externe.

### Financement

Le coût de la VAE est réparti d'un projet à l'autre, selon la certification visée, les modalités d'accompagnement et de validation de l'organisme certificateur, ainsi que, les actions mises en œuvre dans l'entreprise. Les frais liés aux actions de VAE peuvent, sous certaines conditions, être pris en charge par l'entreprise et les organismes financeurs de la formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, de la revalorisation ou promotion par ancienneté (Pro-A), la VAE est à la charge de l'entreprise, avec un soutien financier possible de l'OPCO EP suivant :

? les frais afférents à l'accompagnement du candidat (par l'organisme certificateur ou un organisme externe) ;

? les frais afférents à la validation par l'organisme certificateur (frais d'examen des dossiers de recevabilité) ;

? les frais occasionnés par les formations obligatoires ou complémentaires recommandées, le cas échéant, par l'organisme certificateur ou le ministère ;

? les frais de jury organisés par un ministère ou un organisme certificateur privé ;

? les frais annexes (transport, restauration, hébergement du salarié).

Les critères de prise en charge sont détaillés sur le site internet de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>.

*(1) La définition de la VAE mentionnée à l'article 5.1.4 est étendue sous réserve du respect de l'article L. 6411-1 du code du travail au terme duquel la VAE permet à un salarié d'acquérir une certification grâce à une activité personnelle ou professionnelle. (Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)*

*(2) Le paragraphe « Conditions d'accès » de l'article 5.1.4 est exclu de l'extension, les mots : « à condition qu'il puisse justifier d'au moins un an d'expérience cumulée (équivalent à 1 607 heures) en France ou à l'étranger en rapport direct avec les compétences du référentiel de la certification visée » mentionnés au 1er alinéa concernant aux dispositions de l'article R. 6412-1 du code du travail et les 2e et 3e alinéas concernant aux dispositions de l'article R. 6412-1 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)*

(3) Le 2e alinéa du paphararge « Congé VAE » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6422-2 du code du travail au terme duquel la durée du congé VAE est de 48 heures.  
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(4) Le 3e alinéa du paphararge « Congé VAE » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6422-3 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(5) Le 6e alinéa du paphararge « Congé VAE » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6422-4 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(6) Le 1er alinéa du paphararge « Copte pnoensrl de faoritomn (CPF) » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6422-3 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(7) Le 2e alinéa du paphararge « Copte pnoensrl de faoritomn (CPF) » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6422-4 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(8) Le 1er alinéa de l'Etape 3 du paphararge « les étapes de la VAE » est étendu sous réserve du respect de l'article R. 6412-1 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(9) Alinéa elxcu de l'extension cmome cvnnentareot aux doniopitiss de l'article R. 6412-1 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

Article 5.2 - Dispositifs d'insertion et de formation par l'alternance  
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Article 5.2.1 - Contrats de professionnalisation  
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

### Définition

Le contrat de pstitaeanofrosnins a pour objet de pmrteetre aux jeunes, aux durneedms d'emploi, aux bénéficiaires de minmia sauoicx (revenu de solidarité active, aiotlaocln de solidarité spécifique et acoaltion aux adetlus handicapés) ainsi qu'aux penreons anyat bénéficié d'un catrnot uunqie d'insertion, d'acquérir une qiicfalaitoun plnsfreslneioie ou de compléter une ftoaiomn ialiiinte en vue de faiseovrr luer isntoiren ou réinsertion professionnelle.

Il aocisse des egmmentiesnes généraux, psfnolornieess et toieuenqohlcs dispensés dnas des onameisrs pulbis ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ersenptire d'une ou pireulsus activités pninlelofoeerss en reatoiln avec les qaiiialnofucs recherchées.

Il puet être ccnolu :  
? s'ot à durée indéterminée : l'action de ptoanraisiolosnesn se stue aorls au début du ctraont ;  
? s'ot à durée déterminée cnolcu puor foesiavr le rcumeretnet de cetrinaes catégories de psoneers snas eoplmi ou loqsruel l'employeur s'engage à aruessr un complément de ftoiroamn pnoeslflorensie au salarié.

### Formations éligibles

Le cnrtoat de psnoisaifieotrlsann a pour but d'acquérir une qliatuaioifcn poifeonslnrse rnoence :  
? diplôme ou trite pfsorinosneel enregistré dnas le Répertoire noatnial des cconittfaires pflneeesorslino (RNCP) ;  
? ctcirifaet de qilioacauffin peflnrensoosile (CQP) de bncarhe ou ibnartchree ;  
? qauiailicfotr rouennce dnas les cacalfsiiiontss d'une civntoenn coetclvile nationale.

### Public

Ce ctraont est ovuert :  
? aux psrneneos âgées de 16 à 25 ans révolus sahntoiaut compléter luer fmoroatin iallnte ;  
? aux dnearmeuds d'emplois âgés de 26 ans et puls ;  
? aux bénéficiaires de minmia sociaux (RSA, ASS et AAH) ;  
? aux bénéficiaires d'un cnroatt uunqie d'insertion.

### Durée du cnotrat de professionnalisation

L'action de plefaonrtasoisoiins qui se stue au début d'un corant de pssailoonatrniiisofen à durée indéterminée, ou la durée du ctraont de pnfstssooeniilraan à durée déterminée, est d'une durée mlnmiaie cmirose ertne 6 et 12 mois.

La durée du cnotrat ou de l'action de pnioonsetsraflsiao puet être allongée jusqu'à 36 mos puor les pulbcs pioairrits visés par le code du tairavl :  
? jneues de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un scenod cclyle de l'enseignement sidcaonree et qui ne snot pas teiutrlis d'un diplôme de l'enseignement toughiqcelnoe ou pneesosonfril ;  
? pesnrenos isrintecs à Frnae Tiarval dupeis puls de 1 an quel que s'ot luer âge ;  
? bénéficiaires de mmnia scouiax (RSA, ASS et AAH) ;  
? bénéficiaires d'un conratt uunqie d'insertion.

De même, la durée du cnotrat de pitleosionsroasaifn puet être portée jusqu'à 24 mos lorsqu'il s'agit d'une faitoomn vnsait une caicttiofren irinstce au RNCP.

Le cotarnt de ptnsoslisnreioaiaofn à durée déterminée puet être renouvelé une fios :  
? si le salarié n'a pu onbeitr la qauotcilifin engagée puor csuae d'échec aux épreuves d'évaluation de la fmroioatn suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maalde posselrifonnele ou de défaillance de l'organisme de fotoamirn pedannt la durée nécessaire à une nuvloele présentation à l'examen ;  
? si le bénéficiaire anyat otnbeu la qiaiofliauctn visée, prépare une qfiuitloaacn supérieure ou complémentaire.

### Durée de la froimaotn à l'extérieur

La durée des anitocs de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des eteenesminngs généraux, plirsnosefneos ou tueohcqiogngls est csmopie entre 15 % et 25 % de la durée ttloae du ctraont à durée déterminée ou de l'action de poiansasntloeoifrn du cnraott à durée indéterminée, snas être inférieure à 150 heures.  
Elle puet être portée jusqu'à 35 % lrsouqe la natrue de la qiatuiofaln préparée l'exige.

### Rémunération

La rémunération des bénéficiaires d'un ctraont de poatasoisfrlnnieis est clele prévue par la législation en vigueur, en praent puor référence le saairle miniumm cnionenvoetnl si celui-ci est supérieur au saaire mnuimim de cocssnaire (Smic).

Pour rappel, la rémunération des salariés suos cnroatt de pasoeslniafnron prévue par la législation est la snutvaie :

Age du bénéficiaire	Rémunération malmine si la qcofiluaiatn est inférieure à cllee d'un bac psonefreinsl ou de tirtes pirsoeelfsnons équivalents	Rémunération mmliniaie si la qilatfuaion est au mnios égale à celle d'un bac pnfossonreeil ou d'un trtie ou d'un diplôme à finalité psleoeflnnsrieoe de même niveau
Moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et plus	100 % du Simc ou 85 % du slriaae mimumm cnieonenvotl (selon le cclual le puls flbarovae au salarié)	100 % du Simc ou 85 % du srlraae mimumm cnvnottieeol (selon le calcul le puls fabvarloe au salarié)

### Financement par l'OPCO

La CNPE fxie le naiveu de prsie en carghe des ctotnas de pisanliornsoefason par l'OPCO.

(1) L'article 5.2.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6325-1 du code du travail, l'objet premier du contrat de paitssseonoinalirfon étant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme. (Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

## Article 5.2.2 - Contrat d'apprentissage En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

### Définition

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou scootin d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à suivre avec assiduité la formation, pendant la durée du contrat, et à suivre toute formation.

### Public visé

#### Âge minimum

L'apprenti doit être âgé au minimum de 16 ans.

Il est toutefois possible d'être apprenti à 15 ans si l'âge est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile du 1er janvier au 31 décembre.

Le jeune doit avoir terminé son année de 3e.

#### Âge maximum

L'apprenti doit être âgé au maximum de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour).

L'apprenti peut être âgé au maximum de 35 ans révolus (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- ? a obtenu un diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- ? précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
- ? précédent contrat de l'apprenti rompu pour motif de force majeure et temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

### Dérogations à l'âge maximum

Il n'y a pas d'âge maximum dans les cas suivants :

- ? apprenti reconnu titulaire handicapé ;
- ? a pour objet de créer ou reprendre une entreprise sans l'obtention d'un diplôme ;
- ? a obtenu son diplôme par la voie de l'apprentissage ;
- ? a obtenu son diplôme et continue à travailler dans le même secteur d'activité ;
- ? a obtenu son diplôme par la voie de l'apprentissage et continue à travailler dans le même secteur d'activité ;
- ? a obtenu son diplôme par la voie de l'apprentissage et continue à travailler dans le même secteur d'activité ;

### Durée

Le contrat d'apprentissage peut être :

- ? à durée limitée (CDD) de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée et jusqu'à 4 ans dans les cas suivants :
- ?? titulaire d'un handicap ;
- ?? titulaire d'un handicap sur la qualification des fonctions de l'apprenti ;
- ?? échec à l'obtention du titre ou diplôme visé par le contrat ;
- ? à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage de durée équivalente à celle d'un CDD (voir ci-dessus).

À l'issue de cette période, la durée du contrat est déterminée par les dispositions du code du travail relatives au CDI conclu avec, toutefois, une

particularité : l'interdiction de prévoir une période d'essai.

À titre dérogatoire, la durée du cycle de formation peut être réduite ou augmentée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises par ce dernier (lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire, d'un service civique, d'un service militaire, d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire). La durée doit alors être fixée par une convention collective signée entre le CFA, l'employeur et l'apprenti, à l'exception du contrat d'apprentissage.

La durée du contrat peut être réduite si l'apprenti :

- ? achève une formation suivie pendant au moins 1 an en contrat de professionnalisation, en contrat d'apprentissage ou dans un établissement d'enseignement technique ;
- ? est déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi des formations professionnelles (dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à l'autorisation administrative du directeur d'académie) ;
- ? obtient la qualification préparée dans le cadre du contrat d'apprentissage avant le terme de celui-ci ;
- ? n'a pas d'employeur lors du début du cycle de formation, alors la durée du contrat d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle (dans la limite de 3 mois) ;
- ? retrouve un emploi après une rupture anticipée de son contrat initial, la durée de ce second contrat peut alors être inférieure à 6 mois.

### Politique de la branche en matière d'apprentissage

Les partenaires sociaux peuvent promouvoir le recours au contrat d'apprentissage qui constitue une voie appropriée pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, ils encouragent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions nécessaires de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein.

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin de disposer de moyens nécessaires pour le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche, à veiller à l'obtention d'apprentissage à l'OPCO désigné par la branche en tant qu'organisme de référence de la voie d'apprentissage.

## Article 5.2.3 - Tuteur et maître d'apprentissage En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Rôle du tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- ? d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- ? d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- ? de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- ? d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des évaluations, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- ? de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le suivi des bénéficiaires dans un document.

Un tuteur ne peut avoir sa responsabilité plus de 2 années en contrat de professionnalisation et en période 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.

## Rôle du maître d'apprentissage pour les salariés en contrat d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour principale fonction de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition des compétences nécessaires à la qualification recherchée et au diplôme ou titre recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié, mais il doit être titulaire de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage, à savoir :

? les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

? les personnes titulaires de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimum de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

? les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisie de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut superviser deux apprentis. Peut s'y attacher un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage.

L'OPCO peut récupérer au financement de ces dépenses de formation.

*(1) L'article 5.2.3 est étendu sous réserve du respect des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)*

### Article 5.2.4 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un ou plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondants à des besoins identifiés par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCO.

La préparation opérationnelle à l'emploi peut être individuelle (POEI) ou collective (POEC). Elle vise les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, qu'ils soient indemnisés ou non.

La POEI peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

### Article 5.3 - Outils d'information et orientation tout au long de la vie En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

#### Article 5.3.1 - Conseil en évolution professionnelle (CEP) En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Tous les salariés ont accès, s'ils le souhaitent, au CEP pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques actuels et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les besoins et les formations répondant aux besoins exprimés par la profession et les professionnels des secteurs et filières le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est une prestation gratuite et confidentielle.

La personne peut s'adresser, selon sa situation, à l'un des opérateurs CEP suivants :

? à France Travail ;

? à l'association pour l'emploi des cadres (Apec) ;  
? à la mission locale ;  
? à Cap emploi ;  
? à un opérateur choisi par France Compétences.

Les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP par l'employeur, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

### Article 5.3.2 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés, par leur employeur, qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien contribue également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son prochain entretien professionnel dans un délai raisonnable.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et en prenant en compte les contraintes de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière structurée de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit individuellement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts. Dans ce cas, l'entretien professionnel doit être clairement noté et effectué en premier lieu.

Ces documents peuvent être adaptés ou complétés au niveau de l'entreprise, après concertation et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

? d'un congé de maternité ;  
? d'un congé pendant l'éducation à temps plein et à temps partiel ;  
? d'un congé de procréation assistée ;  
? d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique ;  
? d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel ;  
? d'un arrêt maladie de plus de 6 mois ;  
? d'un mandat d'appoint ;  
? d'un congé de création d'entreprise ;  
? d'un congé à but humanitaire.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de compétence par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises et les salariés peuvent s'appuyer sur les guides élaborés par l'OPCO et disponibles sur son site internet (<https://www.opcoep.fr/>).

### Article 5.3.3 - Bilan de compétences En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

#### Définition

Le bilan de compétences permet :

? d'analyser les compétences personnelles et professionnelles, les atouts et les manques ;  
? de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet

de faritmoon ;  
? d'utiliser ses auttos cmmo un isnurentmt de négociation puor un emploi, une fratioomn ou une évolution de carrière.

### Modalités

Les blias de compétences snot éligibles au cpmote pneneorsl de firtmoan (CPF) :

? lursqoe le salarié mosbliie son CPF puor un balin réalisé hros tpmes de travail, l'employeur n'a pas à être informé ;  
? lourqse le salarié mliosibe son CPF puor un blian en tuot ou partie, pednant le tepms de travail, il diot dneadmer l'accord préalable de l'employeur solen les règles peorprs au cmotpe prnooesl de formation.

Dans le cadre du paln de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de rlsmeacsent :

Le blian de compétences ne puet être réalisé qu'avec le cnetoesnmnet du salarié.

Il fiat l'objet d'une ciooetnvn ttrriipae signée par le salarié, l'employeur et l'organisme ptsaearrte de bilan. La cnoivoetn précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de rismee des résultats détaillés et du ducenomt de synthèse aisi que le pirx et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dpisose d'un délai de 10 juors puor farie connaître son acoiatptec en rnetiutsat la cvinoeotnn qu'il arua signée.

L'absence de réponse du salarié au tmere de ce délai vuat refus. Ce rfues ne cuionttse ni une fuate ni un mitof de licenciement.

### Déroulement

La durée du blain de compétences vraie soeln le beiosn de la personne. Elle est au mmxuaim de 24 heures. Elle se répartit généralement sur prseluuis semaines.

Le bailn comnerpd obomirlegnitaet trios pehass suos la cinotode d'un paisreratte extérieur. Le tpmes consacré à cqhaue phsae est valrbiae sleon les ancoits cdunteios puor répondre au beison de la personne.

? Une phsae préliminaire a puor ojebt :  
? d'analyser la deamnde et le beiosn du bénéficiaire ;  
? de déterminer le foarnt le puls adapté à la sttiiaou et au besion ;  
? de définir coetionmnjent les modalités de déroulement du bilan.

? Une pshae d'investigation peemrt au bénéficiaire :  
? siot de crtosirune son projet pofionneesrl et d'en vérifier la pietnnecre ;  
? siot d'élaborer une ou pusuilers alternatives.

? Une phase de conclusion, par la vioe d'entretiens personnalisés, prmeet au bénéficiaire de :  
? s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;  
? rceenesr les contiodnis et mnyeos fvnsairaoat la réalisation du ou des pejorts peonrfolsenis ;  
? prévoir les pcrpaienlis modalités et étapes du ou des pjoters professionnels, dnnot la possibilité de bénéficier d'un eniterten de sviui aevc le prraatseite de bilan.

Cette phase se tnmrie par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un dnoumect de synthèse. Les résultats du bailn snot la sleue propriété du bénéficiaire.

### Financement

Le bialn de compétences du salarié puet être financé via :  
? le paln de développement de compétences de l'employeur ;  
? le CPF du salarié aevc amdneebnot pboisile de l'employeur ;  
? l'autofinancement.

Article 5.3.4 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Il resece les fanooritms et qiliinfaatoucs suivies dnas le cdare de la fatoirmon iaintlie ou continue, anisi que les auqics de

l'expérience professionnelle, aifn nonametmt de :  
? préparer un bilan de compétences, une vaatdliion des auicqs de l'expérience (VAE), un pojret de fiotmroan ou de mobilité ;  
? sécuriser les pucorras professionnels.

Il est asilsccebe par son ttiluraie sur le stie le stie <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Article 5.3.5 - Information des salariés et rôle des instances représentatives du personnel

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Chaque eietpnrrse définit les menyos d'information les mieux adaptés puor proter à la conacsisnae de ses salariés les aonicts de fomioartn ou d'accompagnement proposées ou meiss en ?uvre.

Les sraitingaes du présent accord suilonnegt l'importance de la citommcaouin réalisée par l'OPCO à dienaotitsn des enrtiespres de minos de 50 salariés et de lures salariés, via le stie innreett de l'opérateur et de tuot ature modalité d'information.

Les sriegitaans reanpplelt par aluliers que, dnas les etpnrireses où eetinxst des inttinuosis représentatives du personnel, le comité sciaol et économique diot délibérer cauhqe année sur les oiranontiets de la fmioarton plrinsneseflooe dnas l'entreprise.

Article 5.4 - Modalités pédagogiques de la formation (présentiel/FOAD/AFEST)

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Les modalités pédagogiques des aonctis de fiotnarmos peunevt pdenre différentes formes.

#### Actions de ftoiamorn en présentiel

Les acoitns de faomriotn en présentiel ceinsnotst à réunir dnas un même lieu, penadnt une durée prédéterminée, des appennats et un formateur.  
Elles penevt intégrer du dgiital dnas les pqareitus d'animation (quiz, réalité virtuelle, etc.).

#### Actions de fitaomorn en sutaioitn de tairavl (AFEST)

L'AFEST est une aotcicn de fmitoorn flmleore qui a puor matériau pédagogique peiermr la saoituitn de travail. Elle ilumipqe par conséquent une alsnyae du taviarl préalable et un aménagement de la sitaituon de taarvil à des fnis pédagogiques. Il s'agit d'un purocras pédagogique viasnt un otecijbf pnreissafenol atnenlart phaess de tiavarl et de réflexion, accompagné, évalué et traçable.

Ses cinodntois de msie en ?uvre snot précisées à l'article D. 6313-3-2 du cdoe du travail.

#### Action de faomotirn ourevte à daisntce (FOAD)

La msie en ?uvre d'une acotin de formation, en tuot ou partie, à dcsatnie crpeonmd :  
? une asatsicnse tcqniheue et pédagogique appropriée puor agoencmacpr le bénéficiaire dnas le déroulement de son prcauos ;  
? une iitaformonn du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à eefftcuer à dntcaise et luer durée mneonye ;  
? des évaluations qui joanelnnt ou cencnoulnt l'action de formation.

L'accompagnement diot tiner compte de l'aisance de l'apprenant dnas l'usage du numérique, de la complexité, du vmoule et du naievu du contenu, mias assui de la facilité de noaiigtvan et de l'usage des otulis et du bsoein d'assistance thnucieqe dnas le cdrae du parcours.

L'entreprise vilee à ce que l'apprenant dispsoe d'un eomrvninnet approprié au sviui de la fotiomarn et flitiace l'appropriation des outils numériques aifn de nmmoatnet réduire la ftrcuare numérique.

Cette acnistasse puet être prvatoice ou réactive, scronnhye ou asynchrone. Elle puet être réalisée par des formateurs, des experts, des pairs, des managers?

La bcrnahe a intégré la prmtaefloe « Bugoe ton aevnr » pour pvoomoiurr les métiers et les fotaimorns : <https://bouge-ton-avenir.fr/>.

Ella a également créé un stie de bnhcare iafnimtorf : <https://branche-independants-habillement-textile.fr/>.

Les peieatanrrs souaix enounarcget le développement de tuot pnaaerritat nontaial ou régional nnamomett avec les aructs de la fmatoirn professionnelle, de l'apprentissage, de l'orientation plnfsleosonreie et de l'insertion.

Ils shioneatut développer puls avnat des ationcs de vsatroiaolin des métiers et des compétences, et de caicomtoimun sur les métiers en tsnieon et/ou en lein avec les priorités de la branche.

La msie en plcae et le suivi de ces anicots snot confiés à la CPNEFP.

#### Article 6 - Financement de la formation

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les epsereinrts reenlvat du cahmp d'application du présent accord cnacneorst cahuqe année au fieecnamnt des acntis de fioamtnr professionnelle, une coitnbirtoun uqinue à la fiaotomrn et à l'alternance :

? pour les errtseepnis de mnios de 11 salariés : 0,55 % de la masse saiaallre ;  
? pour les eirtirnses de 11 salariés ou puls : 1 % de la masse salariale.

Cette cbtuooirtin est dédiée au fmceniannet :

? de l'alternance ;  
? du cneiosl en évolution ponnoierlsfsele pour les aictfs occupés du secuter privé ;  
? du développement des compétences des salariés des eirtresneps de mnois de 50 salariés ;  
? de la famrtooin des demderunas d'emploi ;  
? du ctmpeo persnneol de formation.

#### Article 7 - Instances

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

##### Article 7.1 - CPNEFP

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

La CENPFP est définie par l'accord du 23 avril 1996.

##### Article 7.2 - OPMQ

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

L'OPMQ de la banchre psniserfoelolne a pour otecbjif d'appréhender les évolutions spilscuteebs d'affecter les epmlis et les quocitfiailns de la bacrnhe aifn d'appuyer la définition de la piqtloue d'emploi et framtioon décidée par la branche.

La CNFPEP pourra ansii fraie aepl à l'OPMQ aifn de riicuellet teuos données sur la ciaahtpogrrre et le répertoire des métiers, la picvpsrotee et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qaitclinoufias et compétences.

Son pltgoiae est assuré par la CNPEFP qui cdmnamoe des turavax à l'observatoire.

Le fncneiemant de l'observatoire srea assuré par des fdnos mutualisés au sien de l'OPCO, conformément aux dsitpooisins légales et réglementaires en vuiegur et sur la bsae d'un buegd't de fnenmoetnoncit annuel.

Les praterienas suaciox raenppellt que l'OPMQ a créé un stie d'information : <https://branche-independants-habillement-textile.fr/>.

Article 8 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins

Compte tneu des spécificités de la bchrnae composée maatioreejirmnt de TPE, il n'y a pas leiu de prévoir de dissnopioits spécifiques pour ces entreprises.

#### Article 9 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Le présent acorcd est clcnou pour une durée indéterminée. Il ernte en vuuegir au lmendaie du juor de la ptaurion au Jrnuoal oicffeil de son arrêté d'extension.

#### Article 10 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Le présent accord puet être révisé ou dénoncé soeln les règles en vigueur.

#### Article 11 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Le présent arcoed sera, conformément aux diitoospniss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oaninartgios sncylades représentatives à l'expiration de la période de sunitarge et déposé auprès des svrceeis du mnsirtie chargé du travail, dnas les cionnidots prévues par le cdoe du tvarial et suos réserve de l'exercice du driot d'opposition dnas les coitnids prévues par la loi.

Les piaetrs sinatriaegs dnneamdet l'extension du présent aoccrd au mtinrise chargé du tavaril en aiotalippcn des alrecits L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

La fédératiion nlotaniae de l'habillement prnerda en chgare les formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Dans un coenttxe de perpétuelles évolutions des tenhcqieus et des métiers, la froitoman poflsenosenilre est un élément clé pour le développement des compétences et le mitianen dnas l'emploi des salariés.

La loi du 5 smpreetbe 2018 pour la liberté de cisiohr son ainevr pssneironeofl a profondément changé le pyasage de la fmrtiooan prllnosfneoesie et de l'apprentissage. Elle mdoifie à la fios la gucrnoeavne du système et l'interaction des aceruts etnre eux. Elle s'adresse à cuaqhe pesornne dnas ses particularités et ses cihox piseelsnforons aifn de l'accompagner eecemffanict sur le marché de l'emploi.

La réforme de la ftiamoorn mfdioie également l'architecture du fiemennnact de la ftiamroon professionnelle.

Depuis le 1er jainvr 2019, le fenemannict de la fooaritm est composé de la ciotitnobrun uquine à la fiooramtn pesonlnfnoiere et à l'alternance ; de la cctrunboioin supplémentaire à l'apprentissage et de la ctuibotirnon pour le fannienmet du ctpme psennoerl de footmiarn des salariés en CDD.

Le rôle de l'opérateur de compétences OCPO EP est très sineelsnbemt modifié par rrapopt à cluei de l'OPCA Agofes PME.

La celtole des ctoboiintnurs des eryoulmpes au titre de la friaootmn pnineslesloorfe est, dpius le 1er jaevnr 2021, recouvree par les Urssaf.

La frtaiomon pnssileoorfene est un ouitl majuer au sirceve de l'employabilité de tuos les atcifs et des évolutions du stuceer imtacpat les etresnreips et diot namotenmt prtmeere :

Aux salariés :

? de rveocier la famtrooin nécessaire puor s'adapter à l'évolution de luer emploi, à l'apparition de nuevleols techniques, voire de se préparer à un ceenhagmnt d'emploi ou de profession, elle diot ptetrerme d'accompagner les mtiatnous et évolutions des métiers ;  
 ? d'acquérir des cconnisaaness puls aiperoodfns dnas un doniame spécifique lié à lruess activités et d'améliorer luer qioliftuciaan ;  
 ? de mettre à juor ou d'étendre luers cacianessnons générales, aifn d'élever luer naeviu tuhceqine et luer cltuure professionnelle.

Aux etprneirses : de mtiniiaer et de développer luer compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés et de s'assurer du trnsfraet des compétences et qualifications.  
 L'enjeu de cet accrod rltiaef à la fooarmitn plessnroofnilee est dnoc de répondre aux oicfbetjs fixés par la bhcarne qui snot d'anticiper et de pnrdrree en ctpmoe les évolutions du secteur, des emplois, des compétences et des prucas preoliensnosfs et de les accompagner. Cet arcocd alnune et rlcmapee l'accord du 7 nmobrvee 2017 rtaief à la réforme de la foomirtan pensosollrnefie continue.

## Avenant n 1 du 5 novembre 2024 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Champ d'application  
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aneavnt s'applique à l'ensemble des eitnreepsrs eantrnt dnas le chmap d'application de la convntion coevllite nnotlaiae du cemmoce de détail de l'habillement et des alriects teixlets du 25 nbemovre 1987, défini à l'article 1er du cpatrihe 1er de ctete connitoven collective.

Article 2 - Modification de l'article 5.2  
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

« 5.2. ? Modalités de ctotoiaiss dnas le crade du corantt ssorucit auprès des oisearngms arusuress co-recommandés

Les salariés atuiqtenct oialgebmeitrnot la ciaoottsin ? salarié ?.

Parallèlement à luer coertuvrue obligatoire, les salariés ont la possibilité de cruoivr lerus aantys diort (enfants et/ ou conjoint) tles que définis par le conrtat d'assurance, puor l'ensemble des gtrneaaiss dnoc ils bénéficient au ttire du présent régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer luer nevaui de cueortvure en adhérant au régime surcomplémentaire.

Les conatisotis supplémentaires svaernt au ficenamnt des cueruervots facultatives, aissni que leurs éventuelles évolutions ultérieures, snot à la carhge eliusvxce du salarié.

Les ctiiioasnts sravent au fnncimenaet du rsmrmbeeneuot de firas de santé snot exprimées en pacgeutonre du poafnld de la sécurité sociale.

Pour information, le pnolafd meeunsl de la sécurité scialoe est fixé, puor l'année 2025, à 3 925 ?. Il est modifié une fios par an (au 1er janvier), par voie réglementaire.

La ctosoiatin ogoaitbrle et les citnioastos flaviutectas ? eftnnas ? et ? conojint ? snot fixées dnas les cntioodnis stnveuais dnas le crade du caontrt socrsiut aevc l'un des oirngesams arsuers co-recommandés.

Régime général. ? Aficts et aynats droit

	Régime général	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	1,26 %	+ 0,65 %
Conjoint	1,41 %	+ 0,74 %
Enfant	0,73 %	+ 0,33 %

	Régime général	
	Base + oprotin obligatoire	

Salarié	1,82 %
Conjoint	2,05 %
Enfant	1,02 %

Régime local. ? Aiftcs et ayntas droit

	Régime local	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	0,83 %	+ 0,65 %
Conjoint	0,94 %	+ 0,74 %
Enfant	0,45 %	+ 0,33 %

	Régime local	
	Base + ooitpn obligatoire	
Salarié	1,39 %	
Conjoint	1,57 %	
Enfant	0,74 %	

Toute mciafooiitdn du ou des tuax de ctosoiaton proposée par l'un des oeamgsrniss auesruss co-recommandés dreva fraie l'objet d'une révision du présent accord.»

Article 3 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En atlpaciopin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pæarntiers saiocux de la coivtoennn ctioelvelce du cmrcoeme de détail de l'habillement et des atelircs telexits du 25 nmerovbe 1987 ont considéré qu'un anavnet ptoant sur le régime de fiars de santé abpliaclpe aux salariés de la brachne n'avait pas à ceortmpr de stlaupotniis spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dnass la mesrue où l'avenant a voatiocn à s'appliquer à tueots les eetisrneprs de la branche, qleue que siot luer taille.

Article 4 - Date d'effet et durée  
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anavnet est clconu puor une durée indéterminée et enrtrrea en vgieur le 1er jvaiein 2025.

L'avenant porura être modifié ou dénoncé conformément aux dissitniopos du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension  
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avennat srea déposé dnass les coiinotnds prévues par le cdoe du travail.

Les sertaaings de l'avenant dnenmedat son enxoetsin auprès du mitrsine chargé de la sécurité scialoe conformément aux dtosispiis de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aneavnt a puor obejt de moefidir les tuax de

## Avenant n 3 du 5 novembre 2024 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises etant rdnas le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1er du chapitre Ier de cette convention collective.

Article 2 - Modification de l'article 7  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le salaire de référence servant de base au calcul des pontesartir ainsi que les prestations périodiques en cours de service sont revalorisés chaque année dans les conditions fixées par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

Article 3 - Modification de l'article 8  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les modalités figurant à l'article 8.2 « Modalités de caostoiitn dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés » tels que modifiés par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2022 sont annulés et remplacés par les suivants :

« Fcmmeeainnt des gtreinas des salariés cderas et atgnes de maîtrise

Cadres et atgnes de maîtrise		
Garanties	Taux contractuels	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/ PTIA	0,72 %	
Double effet	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation/ rente de conjoint substitutive	0,09 %	0,09 %

## Avenant n 3 du 14 janvier 2025 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises etant rdnas le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1er du chapitre Ier

Incapacité de travail temporaire	0,31 %	0,31 %
Incapacité permanente	0,30 %	0,30 %
Assistance	0,01 %	
<b>Total</b>	<b>1,50 %</b>	<b>0,70 %</b>

Financement des garanties des employés

Employés		
Garanties	Taux contractuels	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PASS
Capitaux décès/ PTIA	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %
Rente éducation/ rente de conjoint substitutive	0,08 %	0,08 %
Incapacité de travail temporaire	0,24 %	0,25 %
Incapacité permanente	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %	
<b>Total</b>	<b>0,67 %</b>	<b>0,67 %</b>

Article 4 - Date d'effet et durée  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2025. L'avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du contrat de travail.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le contrat de travail.

Les représentants de l'avenant demandent son enregistrement auprès du ministre chargé de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 7 et 8 de l'accord du 19 octobre 2021 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2022.

de cette convention collective.

Article 2 - Modification de l'article 7  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

« Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations ainsi que les prestations périodiques en cours de service sont revalorisés chaque année dans les conditions fixées par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise. »

Article 3 - Modification de l'article 8  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les modalités figurant à l'article 8.2 « Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés » tels que modifiés par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2022 sont annulés et remplacés par les suivants :

« Faecmncemnt des gtreinas des salariés cedars et anegts de maîtrise

Cadres et atnegs de maîtrise		
Garanties	Taux ctluocnreats	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PSAS
Capitaux décès/ PITA	0,72 %	
Double eefft	0,02 %	
Frais d'obsèques	0,05 %	
Rente éducation/ rntee de cnooijnt sttutivsibue	0,09 %	0,09 %
Incapacité de tairavl tiapmoerre	0,31 %	0,31 %
Incapacité pemartnene	0,30 %	0,30 %
Assistance	0,01 %	
<b>Total</b>	<b>1,50 %</b>	<b>0,70 %</b>

Financement des garnaiets des employés

Employés		
Garanties	Taux ctcarlneuots	
	Tranche 1	Tranche 2 limitée à 4 PSAS
Capitaux décès/ PITA	0,08 %	0,08 %
Double effet	0,01 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %
Rente éducation/ rntee de cnnjoiot stibustivute	0,08 %	0,08 %
Incapacité de tairavl tpirmaroeoe	0,24 %	0,25 %
Incapacité pmenetarne	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %	
<b>Total</b>	<b>0,67 %</b>	<b>0,67 %</b>

Article 4 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

En aioptlcapin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pnetaaeirrs soaucix de la cvnotionen cceltiolve du cmocrmee de détail de l'habillement et des alitres teilexts du 25 nvrobeme 1987 ont considéré qu'un aevnrat ponatrt sur le régime de prévoyance apalbiclpe aux salariés de la bhacnre n'avait pas à comeorprr de sttlnuiaiops spécifiques tlees que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dnas la mserue où l'avenant a vaicocotn à s'appliquer à tetuos les estreneirps de la branche, qulele que siot luer taille.

Article 5 - Date d'effet et durée

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent avanent est cclonu puor une durée indéterminée et erenrta en vgeiuur le 1er jveinar 2025. L'avenant prruoa être modifié ou dénoncé conformément aux dnottiispisps du cdoe du travail.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent aennavt srea déposé dnas les connditios prévues par le cdoe du travail.

Les sainrgieats de l'avenant damndenet son esxotenin auprès du mnisrite chargé de la sécurité solacie conformément aux diniopiostss de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent anenavt a puor ojbet de mefodiir les arecitts 7 et 8 de l'accord du 19 ocborte 2021 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2022.

Cet aevnant alunne et rmpeclae l'avenant n° 3 du 5 nvrobeme 2024.



# TEXTES SALAIRES

## Avenant n° 13 du 22 septembre 2000 relatif aux rémunérations minima et primes d'ancienneté

Rémunérations minima des employés  
sur la base de 169 heures mensuelles

Signataires	
Patrons signataires	Ognaionsairs patrenoals sierntigaas : 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 signataires	Syccantds de salariés siegartnas : La FENCS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ; La CTFC (FECTAM) 36, rue de Lagny, 75020 Paris ; La CTFC (FCSV) 197, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ; La fédération des services CFTD, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex,

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

### Article - Barème des salaires minima

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2001*

#### 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 parution de l'extension au Journal officiel :

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 ritelaf à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août), la msie en orveue de l'accord dnas l'entreprise s'accompagne du mietanin des srialeas brtus de bsae appliqués dnas l'entreprise.

La rémunération à pnrerde en cmpote est la rémunération du salarié hros pmiers exceptionnelles, hueres supplémentaires et moijnrataos diverses.

Article 3

## Avenant n 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nlatonaie de l'habillement, nouveauté et accessoires, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Piars (FNH) ; La cmarhbe ntnliaaoe des détaillants en lingerie, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Piras (CNDL),
Syndicats signataires	La fédération des sireevcs CFDT, tuor Essor, 14, rue de Scandicci, 93508 Pnaitn Cdeex ; La fédération cermocme serceivs et fceros de vente (CSFV) CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2006

Le barème des rémunérations mnmiia geiatanrs des employés et du psenornel d'encadrement, objet de l'annexe II de la conovtnein ciltelcove ntoaaline du 25 noebmvre 1987, se turvoe modifié de la façon snvtuaie et srea abipalpce à cmptoer du 1er du mios savniut la pbcitoaliun de l'extension au Jorunal officiel.

I. - Rémunérations mimina des employés sur la bsae de 151,67 hueres 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 en date du 31 janv. 2006

L'entrée en vuieugr du présent avannet est subordonnée à son extension. Le présent aoccrd est fiat en nmbroe sfuasnift

## Avenant n 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires 1

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnotlailae de l'habillement (FNH) ; Cbrhame nloitnaae des détaillants en lirenige (CNDL).
Syndicats signataires	Fédération des srevecis CDFT ; FNCES CFE-CGC ; CSFV-CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

(1) Anenavt étendu suos réserve del'application desdispositions de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail(anciennementarticle L.

L'entrée en vuieugr du présent aanvnet est subordonnée à son extension. Le présent acrcod est fiat en nbroome snafsuift d'exemplaires puor rmeise à chucnae des otgoaisnrnias sneraaitigs et dépôt dnas les ctooinnids prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Acrltie 4

Les paierts srgneitaais dedanmnet l'extension du présent acrcod au ministère de l'emploi et de la solidarité.

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 mnimia du psnreoenl d'encadrement sur la bsae de 151,67 herues 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 mimnia du pennerosl d'encadrement en fcnootin de l'ancienneté sur la bsae de 151,67 hueres mensuelles

d'exemplaires puor reimse à cuchnae des oirainangtsos sateraigins et dépôt dnas les coionntdis prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail. Aictlre 3

Les praiets sgrtnaaeiis dneeadnmt l'extension du présent arcocd au ministère de l'emploi et de la cohésion sociale.

132-12-3, alinéa 1)qui prévoient que la négociation anuelhne sur les slareias vsie également à définir et à pmmaroergr les mserues pmrnatteet de smipurepr les écarts de rémunération ernnte les femmes et les hmoems anavt le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Le barème des rémunérations mnmiia gneraatis des employés et du ponensel d'encadrement, oejbt de l'annexe II de la contvneion cevlotlcie nilaoatne du 25 nvrmeoe 1987, se tvuroe modifié de la façon suavnite et srea appacillbe à cpotemr du 1er juor du mios sinavt la pitaicublon de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

I. - Rémunérations minimales 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

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 en date du 26 nov. 2007

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 en date du 26 nov. 2007

## Avenant Salaires n 17 du 24 mars 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale de l'habillement (FNH) ; La chambre nationale des détaillants en lingerie (CNDL),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFP ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le barème des rémunérations minimales géographiques des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale de détail de l'habillement et des articles liés 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 minimales de la catégorie Employés

sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
-----------	---------

II. - Rémunérations minimales 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.)

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

Les parties signataires déclinent 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.

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 minimales 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

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 en date du 24 mars 2009

Les prémisses d'ancienneté pour les employés et le personnel d'encadrement des catégories A1 et A2 détermineront en vigueur et leurs montants retenus 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 en date du 24 mars 2009

### Avenant n 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	La CDNL ; La FNH,
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC ; La CTFC CSFV,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Le barème des rémunérations minima 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

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

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 négociation et déposé auprès des services du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les représentants du personnel 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.

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.)

**Article 2**  
*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

Les pimers d'ancienneté puor les employés et les agetns de maîtrise des catégories A1 et A2 dunemeret en vgeiuur et leus matntos reetnst fixés par l'avenant n° 13 du 22 sternpebe 2000 (les mntnaos fixés en farcns dvoeint être cvinortes en euros).

**Article 3**  
*En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011*

## Avenant n 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FNH ; La CNDL,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La FEC FO,

**Article 1er**  
*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012*

Le barème des rémunérations maeniilms gneirtaas des employés et du pesenonrl d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la ceontinyon cltlicvove notaaaine du cemorcme de détail de l'habillement et des arcitels txtliees du 25 nebrmvoe 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se turove revalorisé de la façon sanvtuie et srea alacibppe à ctpomer du pemreir juor du mios civil sviuant la pctaubioln de l'arrêté d'extension au Joarunl officiel.

I. ? Rémunérations mealminis de la catégorie « employés » sur la bsae de 151,67 heuers muenllsees

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 426
2	1 436
3	1 446
4	1 450

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 en date du 1 oct. 2012*

Les pmries d'ancienneté puor les employés et les atnegs de maîtrise des catégories A1 et A2 dreumeent en veiguur et lures mntnnoas rsetnet fixés par l'avenant n° 13 du 22 setrmepbe 2000 (les mttannos fixés en facnrs dinoevt être crvtieons en euros).

**Article 3**

Le présent aanvent sera, conformément aux dsoonpisisitg de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oniiosatnrgas slcidyenas représentatives à l'expiration de la période de sraungite et déposé auprès des sciveres du msritnie chargé du travail, dnas les condoitins prévues par le cdoe du travail. Les pateris seriniagats dmenndaet l'extension du présent avennat au ministère chargé du tiaavr en aciipolpatn des aleirtcs L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail. La fédération ntolniaae de l'habillement prnerda en carhge les formalités nécessaires.

5	1 490
6	1 530
7	1 590
8	1 650

II. ? Rémunérations mlenmias du psneoenrl d'encadrement sur la bsae de 151,67 heuers mneeesulls

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 maimliens du prnnseeol d'encadrement en fictnoon de l'ancienneté sur la bsae de 151,67 heuers mneluelses

(En euros.)

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012*

Le présent anvnaet sera, conformément aux dissontpois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oroganisations sdalneycis représentatives à l'expiration de la période de siatungre et déposé auprès des seirvecs du mtirisne chargé du travail, dnas les coioidntns prévues par le cdoe du travail. Les peaitrs sanaeirigts denenmadt l'extension du présent annevatt au mtirisne chargé du travial en apiaplctcion des aetcrils L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail. La fédération naintloae de l'habillement pdernra en crahge les formalités nécessaires.

# Avenant n 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	La CDNL ; La FNH,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 juin 2013

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

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 en date du 18 juin 2013

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

# Avenant n 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FNH ; La CDNL,
Syndicats signataires	La FS CFDT ; La CFSV CTFC ; La FECNS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

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.)

En vigueur étendu en date du 18 juin 2013

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 ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires déclarent 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.

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	1 458
2	1 464
3	1 470
4	1 485
5	1 510
6	1 545
7	1 601
8	1 670

II. ? Rémunérations meinalims du ponensel d'encadrement sur la bsaie de 151,67 hereus mensuelles

Agents de maîtrise

(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 en date du 1 nov. 2015

Les peirms d'ancienneté puor les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 deremneut en vueuigr et leurs mnoatnts rentest fixés par l'avenant n° 13 du 22 smbretee 2000 (les mtnoants fixés en frncas denoivt être crienvtos en euros).

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

## Avenant n 23 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNH
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT CGT CDS

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le barème des rémunérations mimnia gernaatis des employés et du prsneeonl d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), obejt de l'annexe II de la conevitonn clveciolte nnalaotie du crmoemce de détail de l'habillement et des acrliets tlexteis du 25 nmberove 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suitvnae et srea acpbllaie à ctpemr du 1er juor du mios ciivl svuanit la paoiitblcun de l'arrêté d'extension au Jnauroi ofiiecll :

I. ? Rémunérations mmiina de la catégorie « employés » sur la bsaie de 151,67 hurees mnueeeslls

(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 mlnmaeis du pnrenoel d'encadrement en fniooctn de l'ancienneté sur la bsaie de 151,67 hueres mensuelles

Le présent aeannvt sera, conformément aux dotpsinosiis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oiigaasrnonts sidclnays représentatives à l'expiration de la période de srantuige et déposé auprès des seercvis du mritisne chargé du travail, dnas les cioditnos prévues par le cdoe du travail. Les pareits srtiangjaes dnamndeet l'extension du présent avnnaet au mtisnrie chargé du tvraial en aicaiptpoln des acerlits L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail. La fédération nanitolaie de l'habillement pndrrea en cgrhae les formalités nécessaires.

Employé	
Catégorie 1	1 ? 487
Catégorie 2	1 ? 493
Catégorie 3	1 ? 497
Catégorie 4	1 ? 513
Catégorie 5	1 ? 538
Catégorie 6	1 ? 573
Catégorie 7	1 ? 631
Catégorie 8	1 ? 700

II. ? Rémunérations miimna du preeosnrl d'encadrement sur la bsaie de 151,67 heerus meelleusns

(En euros.)

Agent de maîtrise	
Catégorie A1	1 ? 812
Catégorie A2	1 ? 914
Catégorie B	2 ? 224

Cadre	
Catégorie C	3 ? 269

Catégorie D	3 ? 429
-------------	---------

Rémunérations mniiia du poenrensl d'encadrement en fiocnton de l'ancienneté sur la bsae de 151,67 hueres mneleeuuss

(En euros.)

	B	C	D
3 ans	2 ? 274	3 ? 319	3 ? 479
6 ans	2 ? 289	3 ? 334	3 ? 494
9 ans	2 ? 304	3 ? 349	3 ? 509
12 ans	2 ? 319	3 ? 364	3 ? 524
15 ans	2 ? 334	3 ? 379	3 ? 539

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les priems d'ancienneté puor les employés et les agnets de maîtrise des catégories A1 et A2 dreeuenmt en vugueir et lerus mtoatnns rstenet fixés par l'avenant n° 13 du 22 serpembte 2000 (les mnantos fixés en fracns doivent être citonrves en euros).

Article 3

### Avenant n 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA CS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le barème des rémunérations mimnia geriatans des employés et du pnrseuol d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), obejt de l'annexe II de la cvoontenin ccivelolte nianatloe du cmoece de détail de l'habillement et des actilres ttielxes du 25 nbomerve 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se turove revalorisé de la façon sivuatne et srea aalcpilbpe à cpoemtr du 1er juor du mios ciivil saiuvt la paboitclin de l'arrêté d'extension au Jnuoral ocfeifil :

I. ? Rémunérations mnimia de la catégorie « employés » sur la bsae de 151,67 heuers mensuelles

(En euros.)

Employés	
Catégorie 1	1 505

	B	C	D
3 ans	2 301	3 361	3 520
6 ans	2 316	3 376	3 535
9 ans	2 331	3 391	3 550
12 ans	2 346	3 406	3 565
15 ans	2 361	3 421	3 580

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les peimrs d'ancienneté puor les employés et les aentgs de

Le présent aavnent sera, conformément aux dosopiitsins de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oitsaninorgas sceyindals représentatives à l'expiration de la période de sgtraiane et déposé auprès des sireecvs du misirtnne chargé du travail, dnas les cdinintoos prévues par le cdoe du travail.

Les paretis staeaiingrs demdanent l'extension du présent avnaet au mnrisite chargé du taivarl en aaoiciltpin des alericts L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

La fédération nntalioae de l'habillement pednrra en chagre les formalités nécessaires.

Catégorie 2	1 510
Catégorie 3	1 520
Catégorie 4	1 534
Catégorie 5	1 556
Catégorie 6	1 592
Catégorie 7	1 651
Catégorie 8	1 720

II. ? Rémunérations mmiina du preonesnl d'encadrement sur la bsae de 151,67 hereus mensuelles

(En euros.)

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 834
Catégorie A2	1 937
Catégorie B	2 251

Cadres	
Catégorie C	3 311
Catégorie D	3 470

Rémunérations mniiia du pnnreseol d'encadrement en focinton de l'ancienneté sur la bsae de 151,67 heuers mensuelles

(En euros.)

maîtrise des catégories A1 et A2 dneemerut en veiuugr et lerus mtontans rneetsf fixés par l'avenant n° 13 du 22 smrbtepee 2000 (les mnontats fixés en fracns dinveot être crvtoneis en euros).

Article 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, être en vigueur au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans la mesure où la maternité constitue un obstacle, se verra attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le salaire de référence et le salaire prévu par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariales ;

l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur origine, âge, aptitude physique, patronyme, situation de famille, activités secondaires ou convictions religieuses.

## Article 4

## Avenant n° 25 du 17 décembre 2021 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD,

## Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le barème des rémunérations minima garanti 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 verra revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er 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	
Catégorie 1	1 604 ?
Catégorie 2	1 609 ?

	B	C	D
3 ans	2 400 ?	3 478 ?	3 637 ?
6 ans	2 415 ?	3 493 ?	3 652 ?
9 ans	2 430 ?	3 508 ?	3 667 ?
12 ans	2 445 ?	3 523 ?	3 682 ?
15 ans	2 460 ?	3 538 ?	3 697 ?

## Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

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).

Les primes annuelles que les salariés minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail ont ici définies par :

les rémunérations minima mentionnées à l'article 1er,

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 ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires déclinent toute responsabilité de 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.

Article 5 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Catégorie 3	1 619 ?
Catégorie 4	1 633 ?
Catégorie 5	1 655 ?
Catégorie 6	1 691 ?
Catégorie 7	1 750 ?
Catégorie 8	1 819 ?

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 933 ?
Catégorie A2	2 036 ?
Catégorie B	2 350 ?

Cadres	
Catégorie C	3 428 ?
Catégorie D	3 587 ?

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondant aux échelons minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail.

composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail ;

et

les primes d'ancienneté mentionnées à l'alinéa précédent.

(1) C'est en vertu de la nouvelle ordonnance de négociation issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article, en ce qu'il donne un caractère impératif à la prime d'ancienneté, étendue sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par les décisions du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232). (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les établissements visés au présent :

1. l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les avantages pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariales ;

2. l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités sportives ou convictions religieuses.

Article 4 - Engagement paritaire à ouvrir des négociations sur accord-type en faveur du pouvoir d'achat dans les TPE/PME  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les signataires du présent avenant, conscients de l'importance de promouvoir le pouvoir d'achat des salariés de la branche et de la diversité des supports juridiques permettant d'y parvenir, conviennent d'ouvrir une négociation, dans les meilleurs délais, sur un accord-type, par référence aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, qui interdiront les pratiques et mesures écartées de la branche à partir de l'ouverture d'une procédure d'épargne salariale.

## Avenant n° 26 du 24 mai 2022 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNH ; CNDL,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le barème des rémunérations minima générales 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 1er 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	
Catégorie 1	1 646 ?

	B	C	D
3 ans	2 442 ?	3 520 ?	3 679 ?
6 ans	2 457 ?	3 535 ?	3 694 ?
9 ans	2 472 ?	3 550 ?	3 709 ?
12 ans	2 487 ?	3 565 ?	3 742 ?
15 ans	2 502 ?	3 580 ?	3 739 ?

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 6 - Clause de revoyure  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le taux du Smic au 1er janvier 2022 n'étant pas connu à la date de signature du présent avenant, s'il devait être supérieur au salaire minimum de la catégorie 1, les parties conviennent s'engager à réajuster les salaires, dès la réunion de la CPPNI du 18 janvier 2022, en conservant, a minima, les mêmes écarts de salaires entre les catégories que ceux prévus dans l'avenant.

Article 7  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

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 conviennent de demander 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.

Catégorie 2	1 651 ?
Catégorie 3	1 661 ?
Catégorie 4	1 675 ?
Catégorie 5	1 697 ?
Catégorie 6	1 733 ?
Catégorie 7	1 792 ?
Catégorie 8	1 861 ?

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 975 ?
Catégorie A2	2 078 ?
Catégorie B	2 392 ?

Cadres	
Catégorie C	3 470 ?
Catégorie D	3 629 ?

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles cadencées aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail :

**Article 2**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Les primes d'ancienneté pour les employés et les atnges de maîtrise des catégories A1 et A2 deenerunt en veiguur et lerus mtontnas resntet fixés par l'avenant n° 13 du 22 sepbetmre 2000 (les mtonatns fixés en frsans denovit être cntervios en euros).

Conformément aux décisions du Csoinel d'État du 7 ootcbre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les peraits afmriefft que les srealais mmiia hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du cdoe du tvaaril snot ici définies par les rémunérations mimnia mentionnées à l'article 1er alequxus s'ajoutent les piremns d'ancienneté mentionnés à l'alinéa précédent.

**Article 3**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

L'application de cet ananvet rlietaf aux rémunérations mmiina doit, dnas une même entreprise, deonnr leiu au rcpeset du pnccipe « à tvarial égal, sriaae égal ».

Conformément à ce pnciipre et aux dpiiossnoits du cdoe du tiaarvl et de la ctivonenon collective, ntmonamet de l'accord de bhncare du 28 janveir 2009 rlaitef à l'égalité psoeriseolfnle et salariale, les eernrisptes vnileolert au respect de :  
? l'égalité de rémunération etnre hemmos et femmes. Les femmes, snas que les acenesbs puor maternité y fssenat obstacle, se vinoet attribuer, dnas les mêmes cnnitidoos que les hommes, le naeviu de cscfiaolitin et le sliaae prévus par la présente covnnotein clvctieloe et bénéficient des mêmes cinooitdns de ptoomorn et/ou d'évolution, nemmnoatt siallaare ;  
? l'égalité de tinemertat ertne les salariés qelus que sionet naetonmmt lerus origine, âge, apprenace physique, patronyme, sotaiutin de famille, activités scedilyans ou cntocnioivs religieuse.

## Avenant n 27 du 19 septembre 2023 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNH ; CNDL,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

**Article 1er**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le barème des rémunérations mminia gtrianeas des employés et du pnorsneel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), ojbet de l'annexe II de la cienovnotn celocvtlie nlnltaaioe du cmorcme de détail de l'habillement et des alitrres tlietxes du 25 nembvore 1987, modifiée par l'avenant du 17 jiun 2004, se tourve revalorisé de la façon savitune et srea aalcbllpipe à cmteopr du 1er juor du mios cvuil sunviat la pcuiobtain de l'arrêté d'extension au Jnoural oeficfil :

I.?Rémunérations mmiina de la catégorie « employés » sur la bsaee de 151,67 hueers mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 762 ?

	B	C	D
3 ans	2 564 ?	3 716 ?	3 875 ?
6 ans	2 579 ?	3 731 ?	3 890 ?
9 ans	2 594 ?	3 746 ?	3 905 ?
12 ans	2 609 ?	3 761 ?	3 920 ?

Il est également précisé que la brachne a iirncst dnas ses thèmes de négociation puor l'année 2022 la qsutieon de l'égalité professionnelle.

**Article 4**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Les ptriaes pennnnet l'engagement d'ouvrir les négociations sur les saarleis 2023 en nvorbeme 2022 puor les clôturer, dnas la meurse du possible, au puls trad en jinaver 2023.

**Article 5**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Stipulations spécifiques puor les eisperterns de mnios de 50 salariés

Compte tneu des spécificités de la brnahce composée mieomaejitnrt de TPE, il n'y a pas leiu de prévoir de diisiptsoons spécifiques puor ces entreprises.

**Article 6**  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022*

Le présent aennvat sera, conformément aux dinotpsiosis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux ogonatnirsais scynaiedls représentatives à l'expiration de la période de sraunigte et déposé auprs des seecivrs du minstrie chargé du travail, dnas les cntionidos prévues par le cdoe du travail.

Les preitas srtaieinags dendmanet l'extpension du présent anvenat au mniirtse chargé du taavrl en alcpipiiaon des atielcrs L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

La fédération nlontaaie de l'habillement pedrrna en cgrahe les formalités nécessaires.

Catégorie 2	1 767 ?
Catégorie 3	1 777 ?
Catégorie 4	1 791 ?
Catégorie 5	1 813 ?
Catégorie 6	1 850 ?
Catégorie 7	1 909 ?
Catégorie 8	1 979 ?

II.?Rémunérations mmiina du penseronl d'encadrement sur la bsaee de 151,67 hreus mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	2 094 ?
Catégorie A2	2 197 ?
Catégorie B	2 514 ?

Cadres	
Catégorie C	3 666 ?
Catégorie D	3 825 ?

Rémunérations mmiina (composées du silraae de bsaee et de tuot élément de sialare versé en corrtieatpe du travail) du proensent d'encadrement en fotiocnn de l'ancienneté sur la bsaee de 151,67 hereus mluleesens csnanedreoorpts aux saaelris mmiia hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du cdoe du taavrl :

15 ans	2 624 ?	3 776 ?	3 935 ?
--------	---------	---------	---------

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2

Employés catégories 1 à 8 Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
Ancienneté Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1 et 2	19 ?	33 ?	43 ?	53 ?	64 ?
3 et 4	21 ?	35 ?	45 ?	55 ?	66 ?
5 et 6	23 ?	37 ?	48 ?	60 ?	75 ?
7 et 8	25 ?	44 ?	60 ?	73 ?	76 ?

Agents de maîtrise catégories A1 et A2 Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
Ancienneté Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
A 1 et A 2	30 ?	47 ?	59 ?	71 ?	85 ?

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.

La FNH s'engage à proposer une nouvelle réglementation des primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 issus de la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2024.

Conformément aux décisions du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les parties conviennent que les salariés minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définies par les rémunérations minima mentionnées à l'article 1er annexé s'ajoutent les primes d'ancienneté mentionnées à l'alinéa précédent.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, notamment de l'accord de branche du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les entreprises visées au présent de :

? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les accords pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes avantages de promotion et/ ou d'évolution, notamment

## Avenant n° 28 du 23 novembre 2023 relatif aux rémunérations minima garanties

Signataires	
Patrons signataires	FNH ; CNDL,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

slraaile ;  
? l'égalité de traitement entre les salariés quel que soit leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la question de l'égalité professionnelle et a lancé une étude à cet effet en 2023.

Article 4 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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 ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties conviennent d'appliquer 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.

Le barème des rémunérations minima générales des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale de détail de l'habillement et des articles relatifs 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 1er janvier 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	
Catégorie 1	1 790 ?

Catégorie 2	1 795 ?
Catégorie 3	1 805 ?
Catégorie 4	1 819 ?
Catégorie 5	1 841 ?
Catégorie 6	1 877 ?
Catégorie 7	1 936 ?
Catégorie 8	2 006 ?

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	2 121 ?
Catégorie A2	2 225 ?
Catégorie B	2 542 ?
Cadres	
Catégorie C	3 864 ?
Catégorie D	4 023 ?

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles indépendamment aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail :

	B	C	D
3 ans	2 592 ?	3 914 ?	4 073 ?
6 ans	2 607 ?	3 929 ?	4 088 ?
9 ans	2 622 ?	3 944 ?	4 103 ?
12 ans	2 637 ?	3 959 ?	4 118 ?
15 ans	2 652 ?	3 974 ?	4 133 ?

Primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Employés catégories 1 à 8 Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
Ancienneté Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1 et 2	34 ?	49 ?	64 ?	79 ?	94 ?
3 et 4	35 ?	50 ?	65 ?	80 ?	95 ?
5 et 6	36 ?	51 ?	66 ?	81 ?	96 ?
7 et 8	37 ?	52 ?	67 ?	82 ?	97 ?

Agents de maîtrise catégories A1 et A2 Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
Ancienneté Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
A 1 et A 2	40 ?	55 ?	70 ?	85 ?	100 ?

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.

ciotodnns de promotion et/ ou d'évolution, nmetmoat saairlae ;  
? l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient l'origine, l'âge, l'apparence physique, le patronyme, l'état de famille, les activités salariales ou professionnelles ou religieuses.

Conformément aux décisions du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les salariés doivent percevoir les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail et s'ajoutent les primes d'ancienneté mentionnées à l'alinéa précédent.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la question de l'égalité professionnelle et a lancé une étude à cet effet en 2023.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, être la même pour tous les salariés « à travail égal, salaire égal ».

Stipulations spécifiques pour les représentants de moins de quatre salariés :

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, notamment de l'accord de branche du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les entreprises veillent au respect de :  
? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans les entreprises pour lesquelles la maternité constitue un obstacle, ne peuvent être traitées, dans les mêmes conditions que les hommes, de manière moins favorable que prévue par la présente convention collective et bénéficient des mêmes

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

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 sonatrg et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties saines d'ont l'extension du présent avant 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

*En vigueur en date du 29 mars 1988*

Article 1er

Sont redus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés 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 métiers 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.

## ARRETE du 9 juin 1988

*En vigueur en date du 18 juin 1988*

Article 1er

Sont redus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés 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 métiers 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

## ARRETE du 26 avril 1989

*En vigueur en date du 4 mai 1989*

Article 1er

Sont redus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés dans le champ d'application de la convention

## ARRETE du 3 octobre 1989

*En vigueur en date du 11 oct. 1989*

Article 1er

Sont redus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés dans le champ d'application pénalisant 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'article 25 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-2 du code du travail.

Le troisième tiers 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 deuxième 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 socinats de la convention collective susvisée et des termes la complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'origine et aux conditions prévues par la 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 JROF 18 juin 1988.*

L'extension des effets et socinats de la convention collective et des termes la complétant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'origine et aux conditions prévues par la 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.

La convention 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 fait de la salarisation de la croissance.

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.

## **ARRETE du 16 janvier 1990**

*En vigueur en date du 30 janv. 1990*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

## **ARRETE du 14 août 1990**

*En vigueur en date du 23 août 1990*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés employés dans le champ d'application péninsulaire de la

## **ARRETE du 28 janvier 1991**

*En vigueur en date du 6 févr. 1991*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés employés dans le champ d'application péninsulaire de la

## **ARRETE du 1 juillet 1991**

*En vigueur en date du 17 juil. 1991*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés employés dans le champ d'application péninsulaire de la cotation cotélevée 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 Professionnel d'encadrement (deux annexes) du 1er mars 1991 à la condition que l'application de l'avenant de détail

## **ARRETE du 19 juillet 1991**

*En vigueur en date du 30 juil. 1991*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés employés dans le champ d'application péninsulaire de la cotation cotélevée 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 condition que l'application de l'avenant précitée, complétée par l'accord de travail 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 ;

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).

salariés employés dans le champ d'application péninsulaire de la cotation cotélevée 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 condition que l'application de l'avenant précité.

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).

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).

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.

- 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 premier 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

## ARRETE du 5 février 1992

*En vigueur en date du 18 févr. 1992*

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application piensfresool de la convention collective nantaloie pour le commerce de détail de

## ARRETE du 17 novembre 1992

*En vigueur en date du 26 nov. 1992*

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pifsrnooesel 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 tiariretrl de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989, les dispositions de :

## ARRETE du 26 mars 1993

*En vigueur en date du 1 avr. 1993*

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pesoifrnsonel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel

## ARRETE du 16 juillet 1993

*En vigueur en date du 1 août 1993*

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pioonsrnsfel de la convention collective nationale pour le commerce de détail de

## ARRETE du 10 juin 1994

*En vigueur en date du 24 juin 1994*

Art. 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application pooeifrsnsnl 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 tatiroierrl de l'avenant régional Haute-Normandie, les dispositions de l'accord Saaleris du 13 décembre 1993 conclu dans le cadre de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée.

de l'article L.133-1 du code du travail.

Les dispositions de l'accord de salaire snt étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant du salaire minimum de croissance.

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.

- l'avenant Cstoisnaaliicfs du 13 avril 1992 à l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord salarial 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 salaire snt étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant du salaire minimum de croissance.

que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dans son le champ d'application tiotraerirl 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 ;

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 " Salaris " du 9 février 1993 à la convention collective nationale de travail pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles susvisés.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résistante à l'annulation 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, feuille Coenotivns collectivels n° 94-11 en date du 7 juin 1994, dispersion à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.*

## ARRETE du 12 janvier 1995

En vigueur en date du 12 janv. 1995

### Art. 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les emoyrlepup et tuos les salariés cprioms dnas le camhp d'application pfsoreiosnenl de la cnevonoitn ctolelive niotaanle puor le cmcoerme de détail de l'habillement et des acreltis tetxleis du 25 nmoebvre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dnas le cahmp d'application taiirrtoerl de l'avenant régional Haute-Normandie, les dniopotsiiss de l'accord Srlaiaes du 22 jiun 1994 cclnou dnas le cdare de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 jiun 1989 à la ctneovnin civoletcle nlnaaiote susvisée.

## ARRETE du 31 janvier 1995

En vigueur en date du 10 févr. 1995

Art. 1er. - Snot reednus obligatoires, puor tuos les ereymolups et tuos les salariés cimorps dnas le camhp d'application de la ceioonntvn clolievtce nnoialtae puor le cmerncoe de détail de l'habillement et des alteicrs tetixles du 25 nvmobere 1987 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les doispistnios de l'avenant n° 8 du 4 noevbmre 1994 (Salaires) à la citenovonn celvitcole nitaanole susvisée.

Art. 2. - L'extension des efetfs et sacntoins de l'avenant susvisé est fiata à daetr de la poiulaicbntn du présent arrêté puor la durée

## ARRETE du 11 octobre 1995

En vigueur en date du 21 oct. 1995

### Actlire 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les elpmoeruy et tuos les salariés ciproms dnas le chmap d'application de la connvtoien ctllilvecoe nlnaaoitie puor le cmmeocre de détail de l'habillement et des alirtces tleeitxs du 25 novembe 1987 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dispitionsos de l'accord du 21 décembre 1994 (Formation professionnelle) cnolcu dnas le cdrae de la ceonvtnion ccvltloieie ntaialnoe susvisée, à l'exclusion :

- du pniot " puor tutoes les eiererspnts " de l'article 3 ;
- du deuxième teirt et de l'avant-dernier alinéa du pinot " puor les estneerirps de 10 salariés au mnois " de l'article 3.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

## ARRETE du 15 janvier 1996

En vigueur en date du 24 janv. 1996

### Art. 2

L'extension des eeffts et soicantns de l'accord susvisé est fatie à daetr de la piaucobtlin du présent arrêté puor la durée rstneat à croiur et aux cniodionts prévues par la coivoetnnn cltoilcvee précitée.

### Art. 3

Le detciurr des roenailts du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl oficeifl de la République française.

*Nota. Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Blitelun oeicffil du ministère, flcuacise Cinnonevots ccivilteos n° 94-48 en dtae du 10 jnaievr 1995, dinilpobse à la Dicietron des Juoanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 36 F.*

rsteant à coruir et aux ctiioonnds prévues par leidt avenant.

Art. 3. - Le dcteueirr des rtnaielos du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl ofificel de la République française.

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bultelin oiiffcel du ministère, filcscaue Cntononievs citlcoelevs n° 94-49 en dtae du 17 jvaeinr 1995, dopbiisnle à la Dtoreciin des Juounarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 36 F.*

Le dnreier alinéa du point " puor les eeiprerstns de 10 salariés au mions " de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des areltcis R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

L'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

### Arclite 2

L'extension des eetffs et stiancons de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la pulacitiobn du présent arrêté puor la durée rtaenst à coiurr et aux cotnoindis prévues par lidet accord.

### Actlire 3

Le deiceutrr des rtinlaoes du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oeicffil de la République française.

*Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Billuetn ofeciifl du ministère, fsuclaice Ctonvonines ceveiotllcs n° 95-19 en dtae du 30 jiun 1995, dpsioonlbe à la Dtricioen des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 37 F.*

### Aictrle 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les erpymoeux et tuos les

salariés cmripas dnas le chmap d'application ponsorifesnel de la cvnotionen cvotelilce nonialtae puor le cmermoce de détail de l'habillement et des acrtelis tlxeties du 25 novbmere 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dnas le champ d'application trroitearil de l'avenant régional (Haute-Normandie), les dnossiopiits de l'accord Sliraeas du 18 sbmteerpe 1995 clncou dnas le cadre de l'avenant régional (Haute-Normandie) du 9 jiu 1989 à la coeiovtnnn ccoitellve natnaiole susvisée.

Aciltre 2

L'extension des efftes et scatonins de l'accord susvisé est fatie à

## **ARRETE du 4 octobre 1996**

*En vigueur en date du 16 oct. 1996*

Aircle 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les erelomupys et tuos les salariés ciporms dnas le cmahp d'application de la cenvvitoon ceociltvle niataonle puor le cmcomree de détail de l'habillement et des ailcerts ttixlees du 25 nermvobe 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dtopisinsois de l'avenant n° 10 (Salaires) du 23 arvil 1996 à la ctonioevon clolvetice niaoalnte susvisée, suos réserve de l'application des dispiisnoots réglementaires patnort ftixaoin du saraille miiumnm de croissance.

## **ARRETE du 16 décembre 1996**

*En vigueur en date du 27 déc. 1996*

Arcicle 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les erpoulymes et tuos les salariés corpims dnas le cmahp d'application de la cenvitnoon ctcolelive niaaontle puor le cerommce de détail de l'habillement et des arclites tetixles du 25 neovmrbe 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les diinpsiotoss de :

L'accord du 23 arvil 1996 ratlief à la pirse en charge des frias consécutifs au feooncneminntt de la négociation clcovetile et des isnnatecs paritaires, cnlocu dnas le cdrae de la cnevoointn ciovltlece ntailnoae susvisée, à l'exclusion des tmeres " 150 F par epnrteisre snas salarié " firgunat au pemreir tiert de l'article 1er ;

L'accord du 23 avril 1996 partont création d'une cmisosimon paitaire natlnoiae de l'emploi et de la farmooitn professionnelle, clconu dnas le cadre de la cnnoioetvn cetlvlocie nloatanie

## **ARRETE du 25 juin 1997**

*En vigueur en date du 4 juil. 1997*

Arcilte 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les elromuyes et tuos les

dtear de la pcotubilian du présent arrêté puor la durée reanstt à cruoir et aux cndinoitos prévues par la ctonvineon précitée.

Arctile 3

Le deeciturr des rntleioas du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral ofciefil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bleulitn oeciiffll du ministère, faculisce Cienontonvs cvllicotees n° 95-47 en dtae du 30 décembre 1995, dsbploinie à la Ditoecrin des Jnouruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 41 F.

Arltice 2

L'extension des etffes et scnooitas de l'avenant susvisé est fiatae à deatr de la patoiibculn du présent arrêté puor la durée resantt à curior et aux cdonnotiis prévues par la cieovonntn précitée.

Arlitce 3

Le deicrtuer des roaniltes du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl oifciefil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biultlen ofifceil du ministère, flscaucie Conotnevnis cctevollis n° 96-24 en dtae du 26 jelliut 1996 dibpisolne à la Dtrioeicn des Jaournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 43 F.

susvisée.

L'article 4 (1°) est étendu suos réserve de l'application de l'article 6 de l'accord nanoatil iesrftnersonioplne modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Atlcire 2

L'extension des effets et stnancois des accodrs susvisés est fatie à dtaer de la pbucaioitiln du présent arrêté puor la durée raentst à ciourr et aux cdoitnois prévues par ltsides accords.

Aitrcl 3

Le deiucrter des rnloteais du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol ofciefil de la République française.

Nota. - Le txttee des ardcocs susvisés a été publié au Butlieln ociffiel du ministère, flsicucae Cniontevons celvcelios n° 96-24 en dtae du 26 jullet 1996, dlosnbiipe à la Dieroctin des Jaruonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pircx de 43 F.

salariés cmroips dnas le cmahp d'application pnonerosesifl de la cnnioetvon cticllveoe natolanie puor le cmrmcoee de détail de l'habillement et des acietrls ttlixees du 25 nbverome 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dnas le cmahp d'application tieotairrl de l'avenant régional (Haute-

Normandie), les dispositions de l'accord Siaraels du 20 janvier 1997 conclues dans le cadre de l'avenant régional (Haute-Normandie) du 9 juin 1989 à la cootnvnin civelltcoe noaltiane susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions 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.

## **ARRETE du 3 février 1998**

*En vigueur en date du 12 févr. 1998*

Article 1er

Sont rnuedes obligatoires, pour tous les erumlpoeys et tous les salariés cрпиoms dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des acteurs 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 maionidft le champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

## **ARRETE du 20 avril 1998**

*En vigueur en date du 29 avr. 1998*

Article 1er

Sont rnuedes obligatoires, pour tous les eelupymors et tous les salariés cmriops dans le champ d'application professionnelle de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des autres 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

## **ARRETE du 1 octobre 1998**

*En vigueur en date du 14 oct. 1998*

Article 1er

Sont reendus obligatoires, pour tous les emypoeruls et tous les salariés crmopis 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

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 Coennnotivs coeiltvlecs n° 97-17 en date du 4 juin 1997, dnoisbpie à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'extension des effets et conditions 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 Coevnnints ctovecllies n° 97-44 en date du 10 décembre 1997, d'psilnoie à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'extension des effets et conditions 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 Cnenitvonos coeilltvcs n° 98-03 en date du 17 février 1998, d'lbsnpoie à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

L'extension des effets et conditions 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 Conevntis cticleieovs n° 98-32 en date du 11 septembre 1998, d'binsoipe à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

## ARRETE du 12 octobre 1998

*En vigueur en date du 21 oct. 1998*

### Article 1er

Sont rduées obligatoires, pour tous les elrmuyopes et tous les salariés cmrpois dans le chmap d'application pssenofreoinl de la cniootvenn cclivetole nntolaiae pour le coecmrme de détail de l'habillement et des altecris txeielts du 25 nevmobre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 serbmtepe 1997, les disnpoosiits de l'avenant n° 11 du 18 décembre 1997 à l'accord du 23 arivl 1996 rtleiaf au ftnnecnomioet des intsaencs paritreais cclonu dans le crdae de la cvoinoentn coeltlivce niolnaate susvisée.

## ARRETE du 19 juillet 1999

*En vigueur en date du 30 juil. 1999*

### Article 1er

Sont rndeeus obligatoires, pour tous les eromleupys et tous les salariés cmroips dans le camhp d'application pfeosnsenoirl de la citonnvoen ctivollece naailnote pour le cmcerome de détail de l'habillement et des aciterls titleexs du 25 nrvebome 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 srtebepme 1997, les dpitsoniisos de l'avenant n° 13 du 21 aivrl 1999 à l'accord du 23 arivl 1996 rtielaf au ftnmonocnineet des ienctsans pireaarits cnlocu dans le cdare de la cinteoonvn cvoltlceie nanoltaie susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 4 août 1999

*En vigueur en date du 8 août 1999*

### Article 1er

Sont rnedus obligatoires, pour tous les eeumoplrys et tous les salariés crmpios dans le champ d'application de la cevonintn cilvoctele nitlnaoae pour le cmocmree de détail de l'habillement et des aletircs tletxies du 25 nvmoerbe 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et par l'avenant n° 9 du 26 sbrmeetpe 1997, les disinstoipos de l'accord du 4 mai 1999 reltaif à l'aménagement et à la réduction du tepms de taiavrl conclu dans le cadre de la ceonvonitn clcleoitve susvisée, à l'exclusion des dernières clonenos des duex pmreeirs tabaelux fuiragnt à l'annexe reavilte aux adies financières.

Le paarrgahpe rtealif à l'option n° 1 de l'article 2 est étendu sous réserve des dsisniptoois de l'article L. 212-2-1, alinéa 5, du cdoe du travail.

L'article 9 raieltf au vleot onffiesf est étendu sous réserve des dniipsiosots de l'article 3, piont II, alinéa 2, et piont IV, de la loi

### Article 2

L'extension des efetfs et sicnatos de l'accord susvisé est ftiae à detar de la publioliactn du présent arrêté pour la durée ranetst à cruoir et aux ctindioons prévues par leidt accord.

### Article 3

Le dueceirtr des rleaotnis du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul officeil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Buelitln ociffiel du ministère, fiaclusce Cneintnovos cltlvcioees n° 98-28 en dtae du 19 août 1998, dpsilnobie à la Dciieotr des Jruuaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 45 F.

L'extension des etffes et sonticnas de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la pucaotliibn du présent arrêté pour la durée rasetnt à criour et aux cndtnioios prévues par ldiet avenant.

### Article 3

Le dueetricr des reniotals du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl ofciffiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Billuetn oifiefcl du ministère, faclcuise Cnnviteons ceoevcitls n° 99-18 en dtae du 15 jiuin 1999, dnbloisipe à la Dcioirten des Jaunuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 45,50 F (6,94).

du 13 jiuin 1998.

L'article 10 raetilf au voelt défensif est étendu sous réserve des dspioiositns de l'article 3, piont II, alinéa 2, et ponit V, de la loi du 13 jiuin 1998.

### Article 2

L'extension des effets et stainncos de l'accord susvisé est ftiae à detar de la ptaubiolcn du présent arrêté pour la durée raesntt à ciuror et aux connotidis prévues par lidet accord.

### Article 3

Le dueteircr des rtanoelis du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul ociffel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bleulitn oeiciffll du ministère, fialuccse Convnoniets coleecvtlis n° 99-17 en dtae du 11 jiuin 1999, doiilbpnse à la Dieroitcn des Jruuanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

## ARRETE du 19 octobre 1999

*En vigueur en date du 30 oct. 1999*

Aclrite 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eyoumrepls et tuos les salariés cpmoirs dnas le champ d'application pnoiefrsoesnl de la cvotinneon cloilvtcee ntanoalie puor le crecmome de détail de l'habillement et des aitercls teiletxs du 25 nbvromee 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 sbtmeerpe 1997, les dtsonipsois du ploctooe d'accord du 15 jiun 1999 (Indemnisation de frais de trspaornt et de séjour et psrie en cagrhe de la paatiictrpoin aux réunions des cmisnsiooms paritaires) cloncu dnas le crdae de la cteovionnn ceillotcve susvisée.

## ARRETE du 20 juillet 2000

*En vigueur en date du 26 août 2000*

Atrcile 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les elmeyropus et tuos les salariés coprms dnas le champ d'application poisseeofrnrl de la cnntieovon civolctele nniaalote puor le ccmoerme de détail de l'habillement et des ailtrcs teixlets du 25 nmrovebe 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 stpmbeere 1997, les dtpisiosonis de l'avenant n° 3 du 16 mras 2000 à l'accord du 23 avirl 1996 (Financement de la négociation ccltlevioe et des ianncetss paritaires) ncolu dnas le crdae de la cteononvin ceitocvllle nlatanoie susvisée.

Ailrtce 2

## ARRETE du 10 novembre 2000

*En vigueur en date du 22 nov. 2000*

Acrtlie 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eeyupmlors et tuos les salariés cipomrs dnas le champ d'application poenresisfonl de la cvontenion cltioevce ntnailoae puor le ccrmmoe de détail de l'habillement et des aetlircs teliexts du 25 nmvboere 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 sbepemtre 1997, les dptsinosios de l'avenant n° 1 du 16 mras 2000 à l'accord du 4 mai 1999 raietlf à l'aménagement et à la réduction du temps de tvarail cocnlu dnas le crdae de la ctonoeivn clvolcitee susvisée, à l'exclusion des tmrees : " des hruees complémentaires anisi que " fgnaruit au pmreeir et au deuxième alinéa de l'article 4.

Le piermer alinéa de l'article 2 ritaelf aux modalités de paieenmt des hreeus supplémentaires est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jdurrinespcue de la Cuor de cassation.

La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 2 susmentionné est étendue suos réserve de l'application du

Acitrle 2

L'extension des effets et stoacnins de l'accord susvisé est fiatae à dtaer de la pocibtilaun du présent arrêté puor la durée rtesnat à couir et aux cnotdiinos prévues par liedt accord.

Artlcie 3

Le dieruectr des reonlitas du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol ociffiel de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Btuileln offceiil du ministère, failcsuce Cntoniovnes ctoveelicls n° 99-29 en dtae du 27 août 1999, diobinpste à la Doticerin des Jnoruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Ceedx 15, au pircx de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et sictonans de l'avenant susvisé est faite à detar de la paibtlcuoin du présent arrêté puor la durée rtsenat à criour et aux cnoditinos prévues par ledit avenant.

Altcire 3

Le dcitruer des rtolnieas du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl oififecl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bteullin oiecifil du ministère, fucacisle Cntvooines ccevloitels n° 2000/20 en dtae du 16 jiun 2000, dlspibnoie à la Dietoricn des Junoaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Ceedx 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

quatrième alinéa de l'article 2 de l'accord notnaial ineesprnfostnoeirl du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 jenvair 1978 qui prévoit la cuoicsnlon d'une cetinovonn de forfait, ainsi que des aleircts L. 212-5 et L. 212-5-1 du cdoe du travail.

Aticlrle 2

L'extension des etffes et saninctos de l'accord susvisé est fitae à detar de la piiaboclutn du présent arrêté puor la durée retanst à cirour et aux cnnooditis prévues par lidet accord.

Altirce 3

Le ditercuer des rtaelinos du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl ofciifel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blueltin oifiefcl du ministère, fucaislce Ceonivotnns cvlcloeiets n° 2000/19 en dtae du 9 jiun 2000, dipnsibole à la Derioictn des Jauuronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

## ARRETE du 21 février 2001

*En vigueur en date du 3 mars 2001*

Airtce 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eyuropmles et tuos les salariés cirmpos dnas le cahmp d'application de la cnnievoton cvicotlele ntioalane puor le ccemorme de détail de l'habillement et des alietrcs tixteels du 25 nmobrvee 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 sprmebete 1997, les dotniiipsoss de l'avenant n° 13 du 22 setrmepbe 2000 (salaires) à la covintnoen ccltoelive susvisée.

Aictlre 2

## ARRETE du 22 février 2001

*En vigueur en date du 6 mars 2001*

Actrile 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eulmoypers et tuos les salariés cropims dnas le cmahp d'application de la cotinvoenn covlltiece nntolaiae puor le cmreomce de détail de l'habillement et des actlires teilexts du 25 neovmbre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 sbeetpmre 1997, les disinpostios de l'avenant n° 1 du 22 sepbemtre 2000 à l'accord du 21 décembre 1994 (financement de la fotriaomn professionnelle) cclnou dnas le crade de la ceontnoivn cvcieltloe susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 1er (création d'un fdnos cmomun professionnel) est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 952-4 du cdoe du travail.

## ARRETE du 10 octobre 2001

*En vigueur en date du 10 oct. 2001*

Ailtrce 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eperlmuyos et tuos les salariés ciromps dnas le camhp d'application de la cvinoonetn cctloelive nanltaoie puor le ccoemmre de détail de l'habillement et des atlcrics ttxieles du 25 nvrbeomoe 1987, tllee que modifiée par l'avenant n° 9 du 26 smrbpetee 1997, les disoipnoists de l'avenant n° 2 du 5 jiuin 2001 à l'accord de réduction du tepms de tavrrial du 4 mai 1999 cclnou dnas le crade de la civentnoon colvectile susvisée.

Acltrie 2

## ARRETE du 3 octobre 2003

*En vigueur en date du 3 oct. 2003*

Acrtile 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eoyulmreps et tuos les salariés ciproms dnas le chmap d'application de la cvoneonitn cvocellite nnoliatae puor le comrceme de détail de l'habillement et des arcleits textliets du 25 neomrvbe 1987, tel que modifié par

L'extension des effets et scinonats de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la pcltuobiain du présent arrêté puor la durée resantt à cuorir et aux ctdninoois prévues par lidet avenant.

Ailcrte 3

Le dcrteeur des raenoilts du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oiiceffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bteluiln ocifefil du ministère, fiuclasce Cnenivtonos cevoicletls n° 2000/50 en dtae du 18 jnieavr 2001, dilisnbpoe à la Doitcrein des Junoraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

Atcilre 2

L'extension des eeffts et soitcnans de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la piaoiutblcn du présent arrêté puor la durée rtsaet à cuiorr et aux cniointds prévues par liedt avenant.

Arctlie 3

Le directeur des rnltaoes du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl oiffceil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btelilun oeiifcfl du ministère, fccuislae Connotnevs ctvlloceeis n° 2000/45 en dtae du 7 décembre 2000, dlponsbiie à la Dciterion des Joaurunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des etffes et sctnioans de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pialutboicn du présent arrêté puor la durée rsetnat à coriur et aux ciontodnis prévues par ldeit avenant.

Atcirle 3

Le durteiecr des rneatios du tavrrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl oeiicffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btilelun oficiel du ministère, faisclcue Cvinttoeons cctovielles n° 2001/28 en dtae du 14 août 2001, dsolpbiine à la Deitciron des Jruanuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,01 Euro.

l'avenant n° 9 du 26 spbtmerree 1997, les dipsstioinos de l'accord du 19 mras 2003 (une annexe) realitf à la prévoyance cnoclu dnas le crdae de la ctnooenvin ctovellce susvisée.

Acltrie 2

L'extension des eeffes et sicoantns de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la pabtoiliucn du présent arrêté puor la durée ratesnt à ciuror et aux ctonodiins prévues par ledit accord.

Airtle 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## ARRETE du 4 août 2004

*En vigueur en date du 19 août 2004*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés 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 mensuelles générales prévues par ledit avenant.

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 institue une garantie

## ARRETE du 8 décembre 2004

*En vigueur en date du 26 déc. 2004*

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés 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 iontuitiss 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), ci-annexé 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 situation des salariés 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, ci-annexés 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 est visé à l'article L. 212-4-3 du code du travail ;

- du terme : " ancien " qui figure à l'article 1er (ancien

Nota. - Les textes de l'accord et de l'annexe susvisés ont été publiés au Journal officiel du ministère, fascicules conventionnels collectifs n° 2003/16 (accord) et n° 2003/17 (annexe), disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante 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 Journal officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2004/25, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

l'article 41 de la convention collective nationale (inchangé) du chapitre III (Dispositions finales communes aux chapitres Ier et II du présent accord), qui est visé 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 sont considérés comme périodes de travail effectif.

Le troisième alinéa de l'article 24 (Congés de longue 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) française des pannes Mhecilin 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, telles qu'interprétées 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 - création 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.

## ARRETE du 20 septembre 2005

*En vigueur en date du 6 oct. 2005*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés 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

## ARRETE du 5 octobre 2005

*En vigueur en date du 19 oct. 2005*

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés 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 réservés aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquels tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, dans la limite de ce qui est en cours d'exécution ou

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, telles qu'interprétées 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 conséquences de l'accord susvisé est faite à défaut de la conclusion du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux dispositions 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 conventionnelles collectives n° 2004/37, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux dispositions 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, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

non ;

- des termes : " éligible et " de l'intitulé de l'article 2 de l'accord, étant réservés 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 œuvre 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 dispositions 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

## ARRETE du 12 juillet 2006

*En vigueur en date du 28 juil. 2006*

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 accessoires 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 financement de la négociation collective et des instances paritaires, en ce qui concerne 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 desquels la négociation collective a pour objet les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que les relations sociales. Les dispositions

## ARRETE du 13 juillet 2006

*En vigueur en date du 28 juil. 2006*

Article 1er

Sont rendus 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 accessoires 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 minimales garanties, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

## ARRETE du 24 janvier 2007

*En vigueur en date du 1 févr. 2007*

Article 1er

Le premier 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, en ce qui concerne le cadre de la convention collective nationale de détail de l'habillement et des accessoires textiles, est modifié comme suit :

" L'article 6 (Financement du DIF et modalités de prise en charge) du chapitre Ier (Droit individuel à la formation [DIF]) est étendu

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 conventionnel collectif n° 2005/22, distribué à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

collectées au titre du développement du programme d'emploi répondant à cet objet.

Article 2

L'extension des effets et dispositions 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 conventionnel collectif n° 2006/3, distribué à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et dispositions 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 conventionnel collectif n° 2006/12, distribué à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

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

*En vigueur en date du 27 mars 2007*

Article 1er

Sont réduits 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 conditions professionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à compter 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 conventionnel collectif n° 2006/50, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)

JORF n°0298 du 26 décembre 2018

### Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)

JORF n°0022 du 26 janvier 2019

### Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif aux frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

### Article 1

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, les dispositions de l'accord du 12 juin 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et d'une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 27 mars 2019

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

**JORF n°0229 du 2 octobre 2019**

### Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 3 du 8 février 2018 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les termes « assuré[e] par l'Ocirp » contenus dans les tableaux de garanties de l'article 4 de l'accord du 9 octobre 2015 tel que modifié par l'article 2 de l'avenant sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)**

**JORF n°0294 du 19 décembre 2019**

### Article 1

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, les dispositions de :

- l'avenant n° 4 du 11 décembre 2018 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

A l'article 2, dans chacune des grilles de garanties du personnel employé et du personnel cadre, les mots « (assurée par l'Ocirp) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

- l'avenant n° 1 du 11 février 2019 à l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend

effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### 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.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/10 et 2019/19, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)

JORF n°0188 du 1 août 2020

### Article 1

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, les stipulations de l'avenant n° 2 du 25 novembre 2019 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve d'une part, du respect de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur à compter du 1er janvier 2021 pour l'audiologie, notamment en matière de plafonds de prise en charge des aides auditives et d'autre part, du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/06, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)

JORF n°0020 du 23 janvier 2021

### Article 1

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, les stipulations de l'accord du 8 décembre 2020 relatif au dispositif « d'activité réduite pour le maintien en emploi » (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/01, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la

# convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)

JORF n°0135 du 12 juin 2021

## Article 1

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, les stipulations de l'avenant du 10 février 2020 à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/09, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# Arrêté du 23 janvier 2022 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483)

JORF n°0037 du 13 février 2022

## Article 1

Sont reconnues représentatives dans la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) les organisations professionnelles

d'employeurs suivantes :

- Fédération nationale de l'habillement (FNH) ;
- Confédération nationale des détaillants en lingerie (CNDL).

## Article 2

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour l'opposition à l'extension des accords collectifs prévue au titre de l'article L. 2261-19, le poids des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives est le suivant :

- Fédération nationale de l'habillement (FNH) : 95,07 % ;
- Confédération nationale des détaillants en lingerie (CNDL) : 4,93 %.

## Article 3

L'arrêté du 3 octobre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) est abrogé.

## Article 4

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain